



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRAL SUL
CAMPUS DE CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TAINÁ BRUNA MORANDI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL:
O CONTEXTO DOS ABUSOS PSICOLÓGICOS CONTRA AS MULHERES NO
AMBIENTE DE TRABALHO

CHAPECÓ
2017

TAINÁ BRUNA MORANDI

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL:
O CONTEXTO DOS ABUSOS PSICOLÓGICOS CONTRA AS MULHERES NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.

CHAPECÓ

2017

PROGRAD/DBIB - Divisão de Bibliotecas

Morandi, Tainá Bruna

Assédio moral no ambiente organizacional: O contexto dos abusos psicológicos contra as mulheres no ambiente de trabalho/ Tainá Bruna Morandi. -- 2017.
100 f.:il.

Orientador: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração , Chapecó, SC, 2017.

1. Violência moral. 2. Mulheres. 3. Ambiente de
trabalho. 4. Feminismo. I. Tosta, Kelly Cristina Benetti
Tonani, orient. II. Universidade Federal da Fronteira
Sul. III. Título.

TAINÁ BRUNA MORANDI

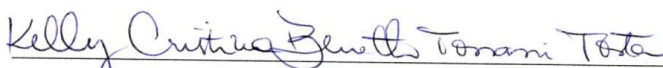
**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL:
O CONTEXTO DOS ABUSOS PSICOLÓGICOS CONTRA AS MULHERES NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientadora: Professora Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

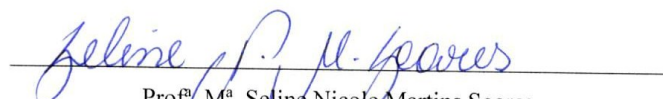
Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em 13/07/2017

BANCA EXAMINADORA



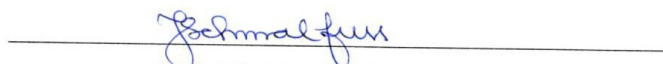
Prof^ª. Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Universidade Federal da Fronteira Sul



Prof^ª. M^ª. Seline Nicole Martins Soares

Universidade Federal da Fronteira Sul



Prof^ª. M^ª. Joice Moreira Schmalfuss

Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde da Unochapecó

AGRADECIMENTOS

Não poderia deixar de agradecer à minha mãe pelo amor incondicional que tem por mim. Apesar de em sua inocência, não entender por completo a importância deste trabalho em minha vida, sempre esteve presente me dando suporte.

Agradeço a todos os meus professores por exercerem um papel tão importante nesta fase da minha vida, por partilharem comigo todo o seu conhecimento e sabedoria. A academia me transformou de uma força inimaginável, e os responsáveis por essa transformação merecem meu agradecimento.

Meu agradecimento mais que especial é para a professora Kelly Tosta, por ter se disposto a enfrentar essa jornada desafiadora junto comigo, por entender o quanto importante é a valorização da mulher em todos os âmbitos. Agradecer ainda, por aguentar meus desatinos e me tranquilizar nos momentos de desespero, por ser uma companheira de aventuras caninas e por ser, além de professora, uma amiga excepcional com quem sei que posso contar permanentemente. Kelly, quero que saiba o quanto especial és para mim, te agradeço imensamente pela dedicação e apoio.

Agradeço ao meu companheiro Vinícius, por aturar meu mau humor, minhas crises e por me fornecer suporte nos momentos que mais precisei. Sem tua companhia e compreensão, não chegaria até aqui.

Agradeço imensamente meu amigo Gabriel, por tantos conselhos e auxílios, por me orientar em momentos de dúvida, por partilhar comigo momentos tão especiais, dentro e fora da faculdade. Obrigada amigo, você sabe do meu apreço e admiração por ti, você é merecedor de todo sucesso do mundo, obrigado e obrigado!

À minha amiga e colega Marinna, por ser essa pessoa excepcional, por me auxiliar em tantas horas, tanto na graduação quanto na minha vida pessoal. Meu sincero agradecimento amiga, você é um ser especial.

Às minhas amigas, Thais, Kamila e Thaina, por aguentarem meus desabafos, por dedicarem palavras de apoio e incentivo para que eu tivesse forças para prosseguir com a minha caminhada. Não sei como agradecer a Deus por ter colocado vocês em meu caminho. Sou imensamente grata.

Agradecer a minha amiga e psicóloga Taíse, por tantas e tantas vezes ter sido sincera e me aconselhado em momentos de minha vida... Por ser verdadeira, independente da situação, por estar comigo sempre! Obrigada amiga, tua presença em minha vida é essencial.

Não poderia deixar de agradecer aos meus colegas por me acompanharem até aqui, pelos auxílios nos trabalhos acadêmicos e também pelas palavras de motivação e conforto nos momentos cruciais da elaboração de minha pesquisa. Meu sincero e respeitoso agradecimento.

Agradeço às mulheres que se disponibilizaram a participar de minha pesquisa, em especial às entrevistadas por terem dedicado seu tempo e conhecimento, dando possibilidade para que essa pesquisa acontecesse. As informações disponibilizadas pelas pesquisadas e as contribuições das entrevistadas me fizeram perceber o quanto as organizações e a sociedade como um todo precisam valorizar e reconhecer a importância das mulheres. Espero, sinceramente, que esse trabalho contribua para que as ocorrências de assédio moral vitimando mulheres diminua e para que outras mulheres não tenham que vivenciar essas agressões.

Meu honesto e profundo agradecimento a todos vocês!

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta (SIMONE BEAUVOIR).

RESUMO

Historicamente, as relações estabeleciam-se de maneira em que o homem era o provedor de poder e, portanto, exercia funções fora de casa, enquanto a mulher tinha funções atribuídas aos afazeres domésticos. Posteriormente, houve um aumento de movimentos feministas que buscam direitos igualitários, a fim de desfazer essa construção histórica desigual que se reflete nas relações organizacionais atuais. Frente a isso, encontra-se o fenômeno do assédio moral, que ocorre através de violências psicológicas humilhantes, que praticadas repetidamente vitimando uma mesma pessoa, causam danos à saúde física e mental, e em casos extremos, pode levar ao suicídio. Diante disso, a presente pesquisa, teve como objetivo analisar os impactos na carreira e no desempenho profissional das mulheres que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho. A metodologia do estudo se dividiu em duas fases: a primeira, que diz respeito à pesquisa quantitativa e a segunda parte que tange à pesquisa qualitativa, classificada quanto aos seus fins como exploratória, descritiva e aplicada, e quanto aos seus meios classifica-se como de campo e bibliográfica. A coleta de dados da primeira fase do estudo foi realizada por meio de questionário aplicado via *Google Docs*, com 411 respostas coletadas. Na segunda fase da coleta de dados, foram feitas entrevistas semiestruturadas com três mulheres graduadas em áreas de estudo que tenham afinidade com a área pesquisada. Em relação à análise dos resultados, as informações obtidas por meio de questionário foram analisadas conforme abordagem quantitativa, enquanto as informações obtidas das entrevistas por meio de análise de conteúdo. Conclusivamente, foi possível perceber a alta frequência de mulheres que passaram por situação negativa no ambiente de trabalho de forma pontual (83,2%). Ainda, foi identificado que 20% das mulheres são vítimas quase sempre e sempre de agressões que envolvem a deterioração proposital das condições de trabalho, enquanto 15% sofrem em situações de isolamento e recusa de comunicação, 24% sofrem de atentado a dignidade e 12% são vítimas de violência verbal, física ou sexual. Aproximadamente, 73,9% das mulheres identificam-se como vítima de assédio moral. Destas, 70,6% identifica os agressores como sendo chefias, onde 57,1% são do gênero masculino. Ainda, 49,1% das pesquisadas diz ter sofrido consequências na saúde, como baixa autoestima e depressão. Aproximadamente 93,8% das pesquisadas acredita que o assédio moral vitimando mulheres é comum. Segundo as entrevistadas, o motivo é a construção histórica da mulher como inferior. Cerca de 14,9% das vítimas prestou queixa formal sobre a agressão, sendo que apenas 4,3% recebeu retorno da organização. Em relação às políticas e práticas de prevenção do assédio moral, 8,1% tem conhecimento da existência delas na organização que atuam ou atuaram, sendo que 96,6% considera importante políticas sobre desigualdade de gênero e assédio moral. Portanto, é extremamente importante a discussão destes assuntos no ambiente organizacional, de forma a criar uma cultura de não permissividade do assédio moral nas organizações.

Palavras-chave: Violência moral. Mulheres. Ambiente de Trabalho. Feminismo.

ABSTRACT

Historically, relationships established themselves in a way in which man was the provider of power and therefore performed duties outside the home, while the woman had the function of taking care of household chores. After, there has been an increase of feminist movements that seek equal rights in order to undo this uneven historical construction that is reflected in current organizational relationships. Organizations as a whole seek ways to value and recognize the importance of women as well as manage this gender inequality present in the organizational environment. Faced with this, there is the phenomenon of psychological bullying, which occurs through humiliating psychological violence, which repeatedly victimizing the same person, cause damage to physical and mental health, and in extreme cases can lead to suicide. Therefore, the present study aimed to analyze the impact on the career and professional performance of women who suffer or suffered bullying in the work environment. The methodology of the study was divided into two phases: the first, which concerns quantitative research and the second part refers to qualitative research, classified as exploratory, descriptive and applied, and as to its means, it is classified as Field and bibliographic. Data collection from the first phase of the study was conducted through a questionnaire applied via Google Docs, from a sample defined as 385 women, and 411 responses were collected. The second phase of the data collection took place through semi-structured interviews with three graduate women in areas of study that have affinity with the researched area. Also, a systematic review was prepared for which it is published. Regarding the analysis of the results, as information obtained through a questionnaire, a quantitative approach was analyzed, while as information obtained in the interviews, a content analysis was used. Conclusively, it was possible to realize the high frequency of women who experienced some negative situation in the workplace in a timely manner (83.2%). Conclusively, it was possible to perceive the high frequency of women who experienced some negative situation in the workplace in a timely manner (83.2%). In addition, 20% of women are victims of aggressions that involve the intentional deterioration of working conditions, while 15% suffer from isolation and refusal of communication, 24% suffer from attacks on dignity and 12% are victims of verbal, physical or sexual violence. Approximately 73.9% of women identify themselves as victims of bullying. Of these, 70.6% identify the aggressors as being heads, where 57.1% are male. Still, 49.1% of those surveyed said they had health consequences, being low self-esteem and depression. Approximately 93.8% of those surveyed believe that bullying victimizing women is common and according to those interviewed, the reason is the historical construction of women as inferior. About 14.9% of the victims having made a formal complaint about the aggression, with only 4.3% receiving a return from the organization. As far as policies and practices for preventing bullying are concerned, only 8.1% are aware of their existence in the organization they work for, or 96.6% consider important policies on gender inequality and bullying important. It is extremely important to discuss these issues in the organizational environment, creating a culture of non-permissiveness of bullying in organizations.

Keywords: Bullying. Women. Work Environment. Feminism.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Etapas para a realização da revisão sistemática.....	20
Quadro 1 - Resumo revisão sistemática	21
Quadro 2 - Frequência das subcategorias com maior frequência de resposta	64

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Frequência de vitimização de assédio moral.....	67
Gráfico 2 - Habitualidade do assédio moral contra mulheres	70
Gráfico 3 - Consequências para a saúde das vítimas.....	71
Gráfico 4 - Consequências no emprego.....	72
Gráfico 5 - Denúncia da violência moral.....	73
Gráfico 6 - Dificuldade de Ascensão Profissional.....	75
Gráfico 7 - Conhecimento sobre práticas de prevenção/combate à desigualdade de gênero e o assédio moral	78
Gráfico 8 - Importância das práticas de prevenção	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil das respondentes – Quanto à idade, estado civil e grau de instrução	48
Tabela 2 - Dados trabalhistas – Tipo de organização e tempo de trabalho	49
Tabela 3 - Frequências: Deterioração Proposital das Condições de Trabalho	54
Tabela 4 - Deterioração Proposital das Condições de Trabalho: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral.....	55
Tabela 5 - Frequência: Isolamento e Recusa de Comunicação	57
Tabela 6 - Isolamento e Recusa de Comunicação: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral	58
Tabela 7 - Frequência: Atentado Contra a Dignidade	59
Tabela 8 - Atentado Contra a Dignidade: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral.....	60
Tabela 9 - Frequência: Violência Verbal, Física e Moral.....	62
Tabela 10 - Violência Verbal, Física e Sexual: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral	62
Tabela 11 - Outros comportamentos negativos ou atitudes hostis	65
Tabela 12 - Identificando os agressores	68
Tabela 13 - Gênero dos agressores	69
Tabela 14 - Desigualdade de gênero - Condições de Trabalho, Educação e Crescimento profissional	76
Tabela 15 - Mulheres Mães	77

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2	OBJETIVOS	16
1.2.1	Objetivo Geral	16
1.2.2	Objetivos Específicos	16
1.3	JUSTIFICATIVA	17
2	REVISÃO TEÓRICA	19
2.1	REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA	19
2.2	FEMINISMO E MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES	22
2.3	GÊNERO	27
2.4	ASSÉDIO MORAL	32
3	METODOLOGIA	42
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	42
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA	43
3.3	TÉCNICAS DE COLETA DOS DADOS	45
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	48
4.1	PERFIL DAS PARTICIPANTES	48
4.2	DEFININDO O ASSÉDIO MORAL	50
4.2.1	Experiência negativa no trabalho	52
4.2.2	Identificando as ocorrências do assédio moral no trabalho	54
4.2.2.1	Deterioração proposital das condições de trabalho	54
4.2.2.2	Isolamento e recusa de comunicação	57
4.2.2.3	Atentado contra a dignidade	59
4.2.2.4	Violência Verbal, Física e Moral	61
4.2.2.5	Subcategorias com maior frequência de escolha	64
4.2.2.6	Ações e comportamentos hostis sugeridos pelas pesquisadas	65

4.2.3	As vítimas da violência, os agressores, habitualidade da agressão, consequências e encaminhamentos organizacionais.	66
4.2.3.1	Identificando as vítimas de assédio moral.....	66
4.2.3.2	Os agressores.....	67
4.2.3.3	Habitualidade e consequências do assédio moral para as mulheres.....	70
4.2.3.4	Formalização da denúncia da violência moral	73
4.2.4	Desigualdade de gênero no trabalho	74
4.2.4.1	Dificuldades de ascensão profissional.....	74
4.2.5	O assédio moral e a organização	78
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
5.1	SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS.....	86
	REFERÊNCIAS	87
	APÊNDICE A- Instrumento de coleta de dados -Questionário	93
	APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados - Roteiro de entrevista.....	97
	APÊNDICE C – Termo de consentimento Livre e Esclarecido	98

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

A relação entre homens e mulheres constitui-se a partir de um histórico tradicional de desigualdade, em que os homens deveriam ocupar-se de atividades laborais ligadas a remuneração, enquanto a mulher era encarregada das atividades domésticas e demais atividades do lar. Deste modo, houve uma barreira a ser quebrada, um valor ideológico que as mulheres tiveram que enfrentar para buscar seu espaço no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. Os efeitos dessa implicação refletem no contexto contemporâneo, proporcionando as mulheres diferentes condições de trabalho comparadas a realidade dos homens (NETO, 2008)

Para Siqueira et al. (2008) o trabalho tem significado central na vida dos indivíduos, sendo que as organizações se tornam lugares onde os sujeitos criam expectativas, ideias de crescimento e planos, indicando o trabalho como fator relevante na auto realização. Afirmam ainda, que mais do que sobrevivência, a noção de trabalho é uma das expressivas manifestações do ser humano.

O aumento da competição no mercado de trabalho, tanto para as organizações quanto para os indivíduos, trouxe consequências para todos, como: crescimento do desemprego, crescimento do setor informal, precariedade do emprego, flexibilização das relações de trabalho, dentre outras. Em meio ao sistema competitivo estabelecido, somado a estes fatores, passou a ser exigido um perfil que favorece o desenvolvimento agressivo do trabalhador, uma vez que há necessidade de ser competitivo, qualificado, criativo, para permanecer junto ao mercado de trabalho. (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Além disso, Sennett (2006 apud CÂMARA; MACIEL; GONÇALVES, 2012) enfatiza que o espaço organizacional vem se constituindo de maneira individualista, gerando incertezas e falta de responsabilidade para com as relações sociais, o que pode-se inferir que as mudanças que tangem a reestruturação produtiva fazem com que o social das organizações traga consigo os fatores determinantes da violência moral no trabalho.

É neste ambiente organizacional competitivo e exigente que a mulher busca inserir-se ao longo dos anos. Apesar da crescente evolução da mulher para com o mercado de trabalho, ainda existem barreiras para a inserção das mulheres no ambiente organizacional de maneira justa e igualitária (CORREA; CARRIERI, 2007).

Apesar dos avanços na constituição brasileira, assegurando que todos são iguais perante a lei, não é essa a realidade encontrada pelas mulheres. Desde o século XVII quando o movimento feminista iniciou, e obteve um cunho mais político, às mulheres lutam para que, de fato, sejam tratadas como iguais perante a lei e, conseqüentemente, no mercado de trabalho (PROBST, 2003).

Nesse sentido, de acordo com Carneiro (2003) o surgimento do movimento feminista deu-se a partir da necessidade da mulher conquistar seu espaço, antes meramente significativo. No Brasil, o movimento ganha força desde os seus primórdios que segundo o autor, mudou o *status* jurídico das mulheres a partir de encaminhamentos da Constituição de 1988. O movimento é o principal responsável pelas constantes conquistas femininas como a criação de políticas públicas, a luta contra a violência, a valorização das mulheres no mercado de trabalho, dentre outras.

Com a inserção das mulheres no ambiente empresarial, estabeleceu-se uma disputa acirrada entre homens e mulheres que buscam igualar-se diante das oportunidades de cargos existentes, reconhecimento e destaque na profissão. Em meio a este processo, as mulheres procuram desconstruir estereótipos sociais e culturais que estão construídos há tempos para que seja possível a transposição de barreiras, principalmente de natureza psicológica, que permanecem e são as mais difíceis de serem enfrentadas (CRAMER et al., 2012).

O Brasil possui características conservadoras patriarcais, e o aumento da representatividade da mulher nas empresas, em diversificadas funções e níveis hierárquicos, torna propício o aparecimento da violência psicológica, o que pode configurar o assédio moral, uma vez que está relacionado às disputas de poder e competitividade (CORREA; CARRIERI, 2007).

A violência psicológica caracterizada como assédio moral, não é um fenômeno novo e pode-se dizer que é tão antiga quanto o próprio trabalho (ZIMMERMANN, 2002). O tema que tange o assédio moral no trabalho vem ganhando espaço para as discussões atuais, tornando-se alvo dos estudos de profissionais que pesquisam e estudam sobre o comportamento humano nas organizações (GARCIA; TOLFO, 2011).

Segundo Silva e Bittar (2012) as mulheres são o grupo predominante no que diz respeito às vítimas de assédio moral, principalmente as que ocupam cargos administrativos. Algumas mulheres são marginalizadas ou impedidas pelo simples fato de serem mulheres. Diferentemente dos homens, as mulheres recebem insultos de cunho machista ou sexista, são discriminadas por serem vistas como não aptas aos cargos de grandes responsabilidades organizacionais.

Em face do exposto, elaborou-se o problema da pesquisa, que tange a transformação a partir da percepção de uma necessidade humana em um problema e, logicamente, define-se como necessidade humana quando pensada (SANTOS, 2007). Sendo assim, para a execução do referido trabalho, delimitou-se o seguinte problema: **Como é impactada a carreira e o desempenho profissional das mulheres que sofrem ou já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho?**

1.2 OBJETIVOS

Para Santos (2007) os objetivos buscam delimitar e dirigir as conclusões e considerações a serem feitas em um estudo, fornecendo a base para obtenção de dados que mais tarde, evidenciarão a resolução e o desenvolvimento dos argumentos.

Ainda, de acordo com Marconi e Lakatos (2010) os objetivos explicitam o problema e propiciam conhecimento sobre determinado tema e devem responder as perguntas: Por quê? Para quê? Para quem?

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os impactos na carreira e no desempenho profissional de mulheres que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a. Caracterizar a ocorrência de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho.
- b. Conhecer consequências enfrentadas pelas mulheres que já sofreram assédio moral no exercício de suas funções organizacionais.
- c. Analisar a desigualdade de gênero no ambiente organizacional como fator agravante do assédio moral contra mulheres.
- d. Descrever, na percepção de mulheres, práticas organizacionais para combater a desigualdade de gênero e o assédio moral.

1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema da presente pesquisa deu-se através de uma ampla consulta de literatura científica, a fim de investigar o quão estudado é o tema em questão. Pode-se perceber que mesmo havendo estudos que evidenciem questões acerca de participação das mulheres no mercado de trabalho, questões de gênero, feminismo e suas ascensões, ainda há falta de trabalhos que abordem as questões acerca do assédio moral sofrido por mulheres, já que existesomente uma pesquisa publicada que abordava o assunto da pesquisa em questão.

Gurgel (2010) relata que as mulheres travam uma luta histórica para serem vistas na sociedade. A primeira vez que as mulheres apresentaram-se na história, vistas como sujeito político, foi no processo de revolução industrial. Desde então, buscam representatividade na vida pública, política e no campo do trabalho. Para Neto (2008), embora várias conquistas tenham acontecido durante os anos, a diferenciação de funções, onde o homem deveria ocupar-se com atividades de cunho mais laboral, enquanto mulheres ficariam encarregadas de funções domésticas, tornou-se uma barreira a ser quebrada, e portanto, os efeitos dessa implicação resultam em diferentes condições de trabalho para mulheres quando comparado a realidade masculina.

Nos últimos anos, a participação de mulheres no mercado de trabalho tem apresentado avanços. Atualmente, elas estão ocupando uma parcela que corresponde a 44% do mercado de trabalho formal, apresentando aumento se comparado ao ano de 2007, onde o percentual de participação era de 41% (IBGE, 2007). Conforme cresce a força de trabalho feminina, onde as mulheres têm deixado de atuar somente no ambiente privado do lar, mais desafios elas enfrentam devido a desigualdade de gênero que se reflete nas relações empresariais.

Dentre os desafios que a mulher enfrenta ao se inserir no mercado de trabalho, está a violência moral, que diz respeito a agressões humilhantes e constrangedoras praticadas de forma repetitiva a fim de desqualificar o indivíduo no exercício de suas funções (SOBOLL, 2008) e que tem atingido mulheres em grande escala. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), cerca de 52% das mulheres em todo o mundo já sofreram assédio moral no exercício de suas funções (OIT, 2017).

As mulheres, muito diferentemente dos homens, sofrem insultos e conotações machistas e sexistas, são discriminadas e assediadas pela ideia falsa de que não podem assumir cargos de alta responsabilidade, por não ter capacidade para isso. São educadas para reagirem de forma gentil e educada, sendo a agressividade e a dominação parte da identidade

dos homens, por isso tornam-se mais propensas a sofrer violência moral (HIRIGOYEN, 2002 apud SILVA; BITTAR, 2012).

Deste modo, justifica-se a presente pesquisa, já que a mesma aborda através de um referencial teórico e apresentação e discussão dos resultados, relatos e situações em que mulheres sofreram assédio no ambiente organizacional, para então analisar qual é o impacto que esse assédio causa na carreira e no desempenho profissional destas mulheres. Deste modo, a pesquisa busca auxiliar na compreensão acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, evidenciando a necessidade da organização tomar partido para o combate e prevenção de práticas de assédio moral e desigualdade de gênero no ambiente organizacional frente a crescente participação da mulher no mercado de trabalho.

Espera-se, então, que o trabalho em questão proporcione uma maior compreensão dos temas que tangem melhorias nas condições de trabalho para as mulheres e o assédio moral no ambiente de trabalho, para que deste modo auxilie acadêmicos e gestores organizacionais, já que a pesquisa apontará falhas e percepções das próprias mulheres discriminadas acerca destas falhas. Além disso, o presente trabalho proporcionará a pesquisadora novos conhecimentos de um tema pouco estudado nos dias atuais, sendo importante para servir como base de pesquisa de possíveis trabalhos futuros.

2 REVISÃO TEÓRICA

Nessa seção serão apresentados os elementos teóricos levantados na pesquisa, facilitando a compreensão do tema proposto. O primeiro tópico compreende a sessão de revisão sistemática de literatura, onde evidencia-se as pesquisas que já trataram deste mesmo tema, o que busca reunir trabalhos semelhantes a partir de um estudo secundário. Em seguida, apresenta-se o contexto de lutas das mulheres para adentrar nas organizações, bem como o movimento feminista e sua trajetória de lutas históricas. Nesse sentido, faz-se necessário abordar as questões acerca de gênero, para poder elucidar a desigualdade entre os gêneros por meio de conceitos e características. Mais adiante, são apresentadas várias definições acerca do assédio moral na visão de diferentes autores, bem como o histórico do termo e ações que configuram ou não o assédio moral, facilitando assim a discussão do tema principal do referido trabalho.

2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

A revisão sistemática corresponde a uma revisão planejada e que visa responder uma pergunta específica utilizando métodos explícitos e sistemáticos, com o objetivo de identificar, selecionar e avaliar de forma crítica os estudos, ainda, coletar e analisar dados destes estudos incluídos na revisão (CASTRO, 2001).

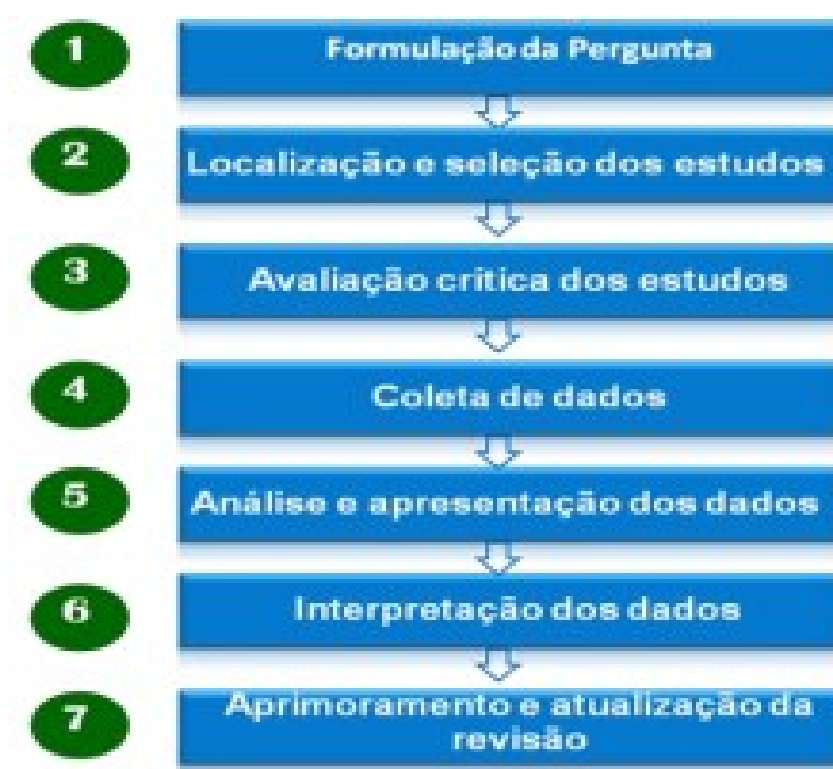
Em acordo, Sampaio e Mancini (2007) relatam que uma revisão sistemática, assim como os demais tipos de estudo de revisão, nada mais é que uma pesquisa que utiliza uma fonte de dados sobre determinado tema, com base na literatura. Deste modo, disponibiliza um resumo das evidências relacionadas a uma estratégia de intervenção específica, mediante a aplicação de métodos sistematizados e explícitos de busca, crítica e síntese da informação selecionada.

A revisão sistemática busca reunir estudos semelhantes a partir de um estudo classificado como secundário, almejando evidenciar o ineditismo sobre determinado tema a ser estudado. Classificado como um método eficaz, para autores que tem a intenção de tomar conhecimento sobre publicações de estudos já realizados acerca de seu tema de estudo, bem como agrupá-los de acordo com sua semelhança, a fim de realizar uma análise mais qualificada (COCHRANE, 2014).

Ainda segundo Cochrane (2014) visando evitar problemas de análise na revisão sistemática, os métodos para selecionar e identificar dados, são estabelecidos antes da revisão ser iniciada, caracterizando um processo bem definido.

As etapas que compõe uma revisão sistemática da literatura são sete, como demonstradas na Figura 1, (JACKSON et al., 2004 apud TOSTA 2012 p. 39):

Figura 1 - Etapas para a realização da revisão sistemática



Fonte: Jackson et al. (2004 apud Tosta, 2012, p. 39).

A revisão sistemática do referido estudo, utilizou-se da base de dados *ScientificPeriodicals Eletronic Library* (SPELL), caracterizada como uma ferramenta virtual que dispõe de vários artigos científicos, resenhas, notas bibliográficas, editoriais, entre outros documentos, todos disponíveis eletronicamente de forma gratuita para download ou consulta.

Ainda, o Spell organiza a produção científica de diferentes periódicos de forma que atenda a um ou vários critérios de pesquisa, os quais podem ser salvos ou compartilhados pelos usuários, dispondo de informações e principais periódicos das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo (SPELL, 2016).

A pesquisa no acervo utilizou-se dos seguintes critérios: artigos publicados contidos na base de dados do Spell, que continham as palavras-chave: assédio moral, mulheres, gênero feminino, violência moral, assédio e assédio organizacional.

Após a pesquisa de palavras-chave e em posse dos artigos encontrados, foi feita uma leitura rápida e dinâmica do título de cada obra apresentada, nos casos em que houve similaridade com o assunto da presente pesquisa, ocorreu a leitura do resumo de cada obra similar. Posteriormente, foram selecionados os periódicos encontrados, sendo eles os que têm afinidade com o tema abordado no presente estudo.

No Quadro 1, apresenta-se um resumo das pesquisas e seus respectivos resultados por afinidade ao tema pesquisado.

Quadro 1 - Resumo revisão sistemática

Base de dados	Trabalhos relacionados ao tema	Trabalhos indiretamente relacionados ao tema	Trabalhos sem relação com o tema	Total
SPELL	1	45	3	49

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Conforme apresentado no quadro acima, após a revisão sistemática foi encontrado somente um artigo relacionado de forma direta com o tema do presente trabalho. Deste modo, este artigo será utilizado para compor a base teórica da pesquisa.

O artigo com afinidade ao tema intitula-se "Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional das mulheres gerentes", elaborado pelos autores Alessandra Morgado Horta Corrêa e Alexandre de Pádua Carrieri, no ano de 2005. O artigo traz como foco principal, evidenciar comportamentos de assédio moral na trajetória profissionais de 12 mulheres gerentes em empresas privadas, no estado de Minas Gerais. A coleta de dados e informações deu-se através do conhecimento de histórias vividas pelas mulheres entrevistadas juntamente a uma minuciosa interpretação dos dados obtidos por meio de análise de discurso.

Ao longo do artigo os autores abordam assuntos acerca do assédio moral organizacional, e como as empresas estão se tornando um ambiente propício a ele. Abordam ainda, teoria acerca da inserção crescente das mulheres no mercado de trabalho, principalmente em cargos elevados de gerência. Ainda, utiliza-se da obra de Hirigoyen como base para analisar os dados obtidos nas entrevistas.

O texto é composto por diversos relatos das mulheres gerentes obtidos por meio de entrevista, nestes relatos constam experiências vividas de assédio moral no trabalho de diversas maneiras, algumas até relataram assédio moral seguido de assédio sexual. Um ponto interessante a ser citado, é a similaridade nas agressões, a grande maioria relatou ataques de diversos tipos vindos de homens superiores a elas, o que já é evidenciado através da teoria sobre o assunto.

Por fim, em suas considerações finais, os autores relatam como o assédio moral direcionado às mulheres é recorrente dentro das organizações, citando o agravante de que em todos os casos estudados, a empresa foi omissa em relação a atitudes para cessar os assédios e punir os assediadores, uma vez que ninguém foi culpado. Ainda, por perceberem uma grande ocorrência de assédio moral do superior em relação as entrevistadas, os autores sugeriram um estudo mais profundo acerca das relações de poder, para que se possibilitem novas reflexões e um aprofundamento do tema em questão.

2.2 FEMINISMO E MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES

Para o melhor entendimento em relação à atuação das mulheres nas organizações, é preciso conhecer a trajetória percorrida por elas ao longo dos anos, bem como os movimentos sociais e lutas travadas pelas mesmas.

A visão de que a mulher realiza somente o trabalho doméstico e o homem é o responsável por sustentar e proteger o lar, é antiga. Para Toledo et al. (1985 apud, MAIO et al, 2012 p. 2), vivemos em uma sociedade onde há uma estrutura patriarcal, que de formas diretas e indiretas são concebidas ideias acerca da imagem da família burguesa, onde o homem é visto como provedor e a mulher responsável por cuidar dos afazeres domésticos e das crianças. Desta forma, a mulher permanece como protegida do homem, onde a sua sobrevivência é responsabilidade dele.

Em concordância, Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) relatam que ainda no século XIX, de forma mais específica nas sociedades ocidentais, os homens exerciam as atividades econômicas, necessárias no lar burguês, enquanto as mulheres eram confinadas as atividades de união familiar. Assim, surgem as concepções ideológicas de nacionalismo, racionalidade e individualidade, onde aceitavam e permitiam somente homens na política. Os longos períodos de gestação femininos também contribuíam para o confinamento das mulheres dentro do lar, legitimando a dominação masculina exercida sobre as mulheres.

Em continuidade os autores relatam que ao realizar o trabalho doméstico, ocorre a confirmação dos significados culturais que estão fortemente ligados à identidade feminina, em contrapartida, o trabalho do homem tem foco em atividades fora de casa, com remuneração, evitando os afazeres domésticos, pois esse padrão de conduta afirma a identidade masculina. Se a esposa exercer a função de cuidar dos afazeres domésticos, o ator poderoso (marido) permanecerá com a sua imagem forte e imponente sustentada. Deste modo, a imagem de impotência feminina também permanecerá reforçada se o marido for quem sustenta a casa financeiramente. Ainda, a imagem de força que está ligada a figura masculina será reafirmada e a imagem de delicadeza e sensibilidade da mulher que é sustentada pelo marido, se reforçará.

Em virtude desta realidade que permanecia até então, em meados dos anos 1930 iniciou-se uma espécie de movimento que somente foi intensificado a partir da década de 1970, onde as mulheres da classe média e da classe trabalhadora começaram a mudar seu pensamento relacionado aos seus deveres domésticos, focando na sua carreira profissional e no trabalho fora da sua residência, quando comparado às gerações anteriores de mulheres. Iniciou-se assim, um questionamento que ia além da vida profissional das mulheres, mas também se estendia para a vida pessoal das mesmas (MADRUGA et al., 2001 apud OLIVEIRA;GAIO;BONACIM, 2009).

Inicialmente as mulheres tinham seus direitos restringidos em relação aos homens, o direito a formação de cidadania, por exemplo, não existia. Quando introduzidas no mercado de trabalho, atuavam em péssimas condições e não eram reconhecidas como parte trabalhadora e economicamente ativa, mas sim apenas como cuidadoras e mantenedoras do equilíbrio do lar (MAIO et al, 2012).

Em complemento, Sartori e Britto (2011) destacam que houveram lutas e movimentos sociais que nasceram no final da década de 60, originando lutas libertárias com intensa participação das mulheres. Esse período ficou conhecido como os "anos dourados" dos movimentos sociais. Sendo que, nesta mesma época surgiram variadas manifestações das mulheres em busca de uma maior participação na sociedade de modo geral.

Dentre os movimentos sociais que existiam e ainda existem, o feminismo foi o principal movimento de luta para a conquista de direitos e visualização da mulher nos mais variados âmbitos. Caracterizado como um movimento de luta das mulheres, o feminismo teve suas primeiras manifestações nas últimas décadas do século XIX na Inglaterra, quando as mulheres se organizaram para lutar por espaço e, principalmente, por direitos básicos como o do voto, primeira vez conquistado no Reino Unido em 1918. No Brasil, o movimento

feminista também se manifestou na luta pelo direito do voto, conquistado em 1932 a partir do Novo Código Eleitoral brasileiro (PINTO, 2010).

Para Gurgel (2010), o feminismo é ainda mais antigo, surgiu na França no final do século XVII no processo da Revolução Francesa, reivindicando direitos políticos e luta pelo direito do alistamento na carreira militar, possibilitando o acesso às armas, na defesa da Revolução Francesa. Deste modo, as mulheres travaram o início de uma batalha histórica que girava em torno de participar ativamente da vida pública, bem como uma maior representatividade na sociedade como um todo.

No Brasil em meados do século XIX, observou-se que os direitos das mulheres começaram a surgir de maneira mais concreta e nítida, já que as mesmas já faziam parte da força de trabalho existente no cenário industrial da época, incluindo a indústria têxtil. Nesta mesma época, muitas estavam atuando nas lutas trabalhistas, exigindo maiores direitos como trabalhadoras e também nas questões de gênero (OLIVERA; CASSAB, 2014).

Gurgel (2010) relata que as mulheres enfrentaram grande resistência para entrar nas organizações por parte dos próprios trabalhadores que seguiam a ideologia patriarcal da época, considerando a presença das mesmas como um tipo de ameaça à seus empregos, e também não apreciavam o fato da mulher deixar seu papel de dona de casa e cuidadora do lar para atuar nas organizações. Os próprios sindicatos representavam uma espécie de barreira para as mulheres, já que era preciso que estas organizações sindicais aceitassem e, portanto, assumissem as reivindicações de salário igualitário e direitos políticos para as mulheres.

Naquela época, apesar das mulheres terem apoio do movimento dos trabalhadores na maior parte de suas reivindicações, a luta pelo direito do trabalho caracterizou-se como uma das que passaram por maior resistência. Em 1866, o congresso Internacional dos Trabalhadores e Delegados chegou a manifestar-se contra o trabalho feminino, sendo que esta decisão provocou um alvoroço imediato das mulheres socialistas da época, que intensificaram ainda mais as manifestações e acabaram por fundar a primeira associação feminista, também chamada de Liga das Mulheres no ano de 1868 (GURGEL, 2010).

Ainda, Oliveira e Cassab (2014) relatam que durante o século XX, o feminismo (chamado então de "Feminismo Liberal") passou por várias fases de altos e baixos, onde ganhou e perdeu força na sociedade. O movimento apesar de ter passado por variadas mudanças e divergências, não deixou de atuar na luta feminista, mesmo sendo visto por muitos como uma tendência ou fase passageira.

No Brasil, o ano de 1963 foi marcado por diversas radicalizações, de um lado encontrava-se a chamada esquerda partidária, que era constituída por estudantes e próprio

governo, do outro lado, os militares, o governo norte-americano e a classe média. Com o golpe militar já no ano de 1964, o Brasil entrou em um regime militar severo, onde o presidente foi substituído por um ditador (PINTO, 2010). Este regime influenciou negativamente o movimento feminista, que foi proibido de se manifestar, já que os militares tinham poder coercitivo para aniquilar todo e qualquer oponente ou representatividade de ameaça vinda da oposição. Apesar disso, o movimento resistiu ao sufocante regime vigente naquela época, e voltou a tomar força na década de 70 (OLIVEIRA; CASSAB, 2014).

Para Conte (2008), o feminismo ganha força nos anos de 1970 no Brasil e em toda América Latina, onde as mulheres de fato iniciaram a pressão para conseguir poder e tudo que fora negado anteriormente. De fato, por reivindicarem direitos e poderes que antes pertenciam única e inteiramente aos homens, houveram manifestações contrárias ao movimento feminista, por parte da igreja por exemplo, que permanecem até os dias atuais.

Na década de 1970 as mulheres passaram a ter maior representatividade dentro das organizações, atuando como enfermeiras, educadoras em creches, atendentes, comerciárias e também uma pequena parcela já iniciava seus trabalhos na agricultura e na indústria. Esta também é marcada pelo início dos movimentos sindicais feministas (MAIO et al, 2012).

O movimento feminista surgiu como algo visto fora da lei, e desde as suas primeiras manifestações era algo que causava rejeição, entretanto, por ganhar mais e mais adeptas, algumas conquistas eram contabilizadas de maneira lenta. Em 1975, a ONU, sob pressão, declarou naquele mesmo ano, o Ano Internacional da Mulher e posteriormente entre os anos de 1975 e 1985, a década da mulher. Assim, todas as mulheres que até então não tinham representatividade, passaram a ter um instrumento que dá início a força e base para uma pressão coletiva em relação a transformação das relações desiguais de gênero entre homens e mulheres (CONTE, 2008).

Para Pinto (2010), houve uma redemocratização nos anos 1980, onde o feminismo brasileiro entra em uma fase de grande importância na luta pelos direitos das mulheres. Inúmeros grupos iniciaram discussões acerca de temas antes pouco pautados, como a sexualidade da mulher, direito ao trabalho, igualdade no casamento, direito a saúde materno-infantil. Em conformidade, Oliveira e Cassab (2014), relatam que foram criadas as primeiras delegacias da mulher e programas que davam atenção a saúde da mulher. Aos poucos ganhando mais força, o movimento feminista começa a se aliar a movimentos sociais, grupos de mulheres e de pessoas.

Na década de 1980, cabe destacar a criação do Conselho Nacional da Condição da Mulher (CNDM), no ano de 1984, que promoveu uma campanha de âmbito nacional para que

os direitos das mulheres fossem inclusos na carta constitucional. Deste modo, a Constituição de 1988 é um dos instrumentos que garante de forma verdadeira, os direitos das mulheres. Ainda nesta mesma década, o movimento feminista sofreu um processo de profissionalização, através das Organizações Não-Governamentais (ONG'S), que tinham o objetivo de interferir junto ao estado, na busca de medidas protetoras para as mulheres e espaço para atuar na política de maneira mais efetiva (PINTO, 2010).

A partir da IV Conferência Mundial da Mulher, que ocorreu na década de 1990, houve a possibilidade de que os projetos feministas direcionassem para os direitos humanos, dando atenção principalmente ao quesito violência contra a mulher. Em busca de soluções, aconteceram passeatas, eventos, manifestações e até mesmo a proposição da alteração no Código Penal. Com o passar do tempo, foram idealizadas instituições com função de criação e articulação de políticas públicas voltadas ao feminino, que atendam a necessidades e anseios das mulheres. Deste modo, criou-se a Secretária do Estado dos Direitos da Mulher (OLIVEIRA; CASSAB, 2014).

Atualmente, as mulheres e os movimentos feministas tem se mantido na luta pela garantia de seus direitos e igualdade de cargos e salários dentro das organizações. Pode-se afirmar que a mulher tem conquistado e alcançado os mais diferentes cargos dentro das organizações, mas ainda há dificuldades.

Dentre as várias bandeiras de luta que as mulheres incorporaram ao longo dos anos, considera-se como principal reivindicação a busca pela erradicação do conceito de inferioridade e a conscientização da sociedade como um todo de que o gênero feminino não é inferior. Para tanto, as mulheres precisam ser vistas como capacitadas e dotadas de habilidades que transformam os ambientes sociais e organizacionais das quais se inserem, causando mudanças positivas nestes espaços (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

Segundo Corrêa e Carrieri (2007) o Brasil é um país com fortes características patriarcais, e na medida em que as mulheres aumentam sua representatividade nas organizações, em diversas funções e níveis hierárquicos, mais encontram dificuldades para exercer suas funções, devido a persistência das desigualdades e gênero ao longo dos anos, e que perdura nos dias atuais. Sendo assim, faz-se necessário uma melhor compreensão sobre os aspectos da desigualdade de gênero e suas articulações ao longo dos anos.

2.3 GÊNERO

O debate acerca das desigualdades entre os gêneros vem se tornando cada dia mais evidente em nossa sociedade, para tanto é preciso entender mais sobre o tema, bem como destacar o conceito de gênero e sua ascensão ao longo dos anos.

Ao longo das últimas décadas as mulheres vêm conquistando espaços nos âmbitos sociais, profissionais, culturais e políticos, onde por tradição, somente homens participavam. Porém, é inegável que ainda há assimetrias entre oportunidades, ganhos salariais e cargos de alta chefia ocupados por mulheres, evidenciando assim, uma desigualdade de gênero que perdura por anos (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010).

Conforme Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) um dos marcos para a persistência da desigualdade e discriminação de gênero nas organizações, foi a Primeira Guerra Mundial, onde neste período ocorreram grandes segregações ocupacionais, que ainda resultavam na inferioridade de salários e baixa avaliação para as mulheres. Deste modo, as mulheres passam a sentirem-se insatisfeitas, pois os melhores salários e cargos são sempre destinados ao gênero masculino.

Existe uma divisão de gêneros que pode ser percebida em atividades organizacionais produtivas e de interação social, como exemplo a área da saúde, onde historicamente há uma subordinação da enfermagem à medicina, sendo que a primeira caracteriza-se como uma profissão tradicionalmente feminina, enquanto a medicina é exercida principalmente por homens (CAPPELLE et al. 2004). No caso das organizações, ocorre a "divisão sexual do trabalho", já que algumas carreiras são consideradas masculinas e outras femininas. Engenharia, principalmente a mecânica, é tradicionalmente masculinizada, assim como áreas de serviço social e saúde são consideradas carreiras femininas (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

Ainda, segundo Cappelle et al. (2004) os trabalhos mais centrais, estáveis e que tem mais laços empregatícios formais, ou até mesmo cargos de chefia, são tradicionalmente ocupados por homens, e os trabalhos de cunho periféricos, precários e com menor atribuição de responsabilidades, ou destinados a funções de atendimento, são designados a mulheres.

Em alguns setores produtivos os estereótipos entre homens e mulheres são mais solidificados, como por exemplo, trabalhos que dependem de uma força física maior, classificados como trabalho braçal pesado, em ambientes insalubres, sujos ou pouco povoados, são associados ao trabalho masculino, porque entende-se que exigem coragem e

motivação para serem exercidos. Tarefas mais delicadas, limpas e leves que não exigem exagerada atenção, são destinadas ao grupo feminino. Deixando claro assim, as diferenças subjetivas de cada indivíduo, sendo que pessoas que desenvolvem tarefas que são destinadas a outro grupo, acabam por sofrer preconceito, pelos jogos de interesse da sociedade como um todo (MACEDO et al, 2012).

Houveram modificações na vida das pessoas e das organizações, deste modo iniciou-se um processo de relacionamento diferenciado entre seres humanos. Até o momento, evidenciava-se situações tradicionais na cultura social, como, por exemplo, o papel da mulher visto como subordinação ao homem, sendo que o trabalho feminino caracterizava uma continuidade das atividades domésticas. (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

A relação existente entre os sexos e a diferenciação entre homem e mulher, que existe a tempos muito anteriores aos movimentos feministas, iniciaram-se a partir da necessidade e busca das mulheres de um espaço próprio na sociedade e reconhecimento nas diferentes esferas, sejam elas sociais, políticas ou econômicas (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

Neste sentido, Macedo et al. (2012) explicam que os movimentos para a visibilidade do sexo feminino evidenciaram-se no século XX. Esses movimentos trouxeram à tona, discussões acerca do papel do homem e da mulher na sociedade, permitindo constatar que tal questão é muito mais abrangente do que apenas as diferenças biológicas entre os sexos, onde observa-se uma construção social da feminilidade e masculinidade.

Inicialmente entendia-se que as características biológicas de cada sexo eram responsáveis pelas desigualdades entre eles. Somente mais tarde começa-se a entender gênero como um produto construído pela socialização e pelo acesso a experiências diferentes por homens e mulheres (CAPPELLE et al. 2004).

Em conformidade, Andrade et al. (2002) relata que ainda nesta época surgiu a necessidade de um conceito acerca do gênero que não levasse apenas em conta características particulares de cada sexo, mas sim, todo um contexto ao redor disso. Deste modo, as relações entre homens e mulheres começam a ser consideradas um resultado de um processo que indica construções históricas, sociais e culturais que diz respeito aos papéis de cada um, abrangendo identidades subjetivas.

Para Macedo et al. (2012) a emergência do conceito de gênero, propõe que o vocábulo sexo somente fosse empregado ao se falar das características e diferenças biológicas entre homens e mulheres, enquanto gênero faz referência às estruturas sociais, culturais e psicológicas que se impõe a essas diferenças biológicas.

Vilas Boas, Neto e Cramer (2003) apontam a necessidade de entender as diferenças de construção como consequência para a identificação do gênero não somente como uma mera diferenciação de caráter biológico, mas sim, de forma que os aspectos referiam-se as manifestações culturais que refletiam representações construídas pela sociedade.

Culturalmente falando, há possibilidade de conhecer aspectos e características pessoais das pessoas, pois desde muito cedo os indivíduos são gradativamente conscientes do discurso organizacional relativo ao gênero, deste modo são educados para seu papel de atores organizacionais sexuados. Sendo assim, a função da educação formal do século XX, tornou tendenciosa a preparação para o trabalho no que diz respeito ao gênero (STEL, 1997).

Cappelleet al. (2004) abordam a diferença entre sexo e gênero, onde a mesma se dá por limitações e capacidades que provém de características sexuais de cada indivíduo. Homens e mulheres têm papeis distintos na sociedade, sendo que sua atuação fica restrita ao que a sociedade lhe impõe como conduta a ser seguida. Os desafiadores destes padrões impostos da época acabam sofrendo retaliações e são marginalizados, porém aos poucos os movimentos de quebra de paradigma vêm ganhando força e modificando de forma lenta, os padrões de papeis assumidos por homens e mulheres de forma impositiva.

Com base no exposto, Andrade et al. (2002) relatam que homens e mulheres são "generificados" com base nos conceitos construídos socialmente, possibilitando apontar diferenças e assim descreve-los mais assertivamente. Ainda, os autores não descartam totalmente o determinismo biológico, já que para conceituar de forma mais efetiva, é necessário uma ponderação entre o biológico e o social, ou seja, as características femininas e masculinas são perceptíveis fisicamente, isto também não deve ser descartado.

Quanto à visão feminista acerca do gênero, esta vem sendo interpretada e definidade formas diferentes, iniciando a partir da desigualdade entre o feminino e o masculino (para o feminismo liberal), para posteriormente tratar entre o sexo biologicamente definido e o gênero construído de forma social, assumindo forma de produto resultado do meio social, mais adiante, o feminismo socialista que considera o gênero organizacional e social, onde este incorpora as relações de poder (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2002).

Cabe dizer que as mulheres, por estarem em uma posição desfavorável perante os olhos da sociedade, travaram lutas para que pudessem conquistar espaço na sociedade como um todo. A evolução ao longo dos anos até a atualidade, inseriu as mulheres no mercado de trabalho, mas, a antiga visão de que a mulher cuidava dos afazeres domésticos e o homem era provedor da casa, perdura. A mulher ao se inserir no mercado de trabalho, deparou-se com a

chamada dupla jornada, onde além de cuidar dos filhos e dos afazeres da casa, está também trabalhando em funções remuneradas (MAIO et al, 2012).

Além da dupla jornada, as mulheres tem que enfrentar fortes assimetrias nas relações de gênero no trabalho, especialmente quando se trata no nível salarial ou da ocupação de cargos de alta gerencia ou que tangem grandes responsabilidades dentro das empresas (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2002).

Muitas vezes as mulheres são discriminadas por outras mulheres, pois as mesmas têm a visão de que os cargos executivos e até mesmo operacionais, devem ser ocupados por homens, sendo que os afazeres domésticos é que deveriam ser desenvolvidos por estas mulheres (MAIO et al. 2002).

A desigualdade de oportunidade e direitos entre mulheres e homens dentro das empresas é um fenômeno recorrente em todo mundo. Pode-se dizer que há três situações em que a desigualdade de gênero é reproduzida no mercado de trabalho. A primeira diz respeito a discriminação salarial, onde homens recebem mais que mulheres; a segunda que diz respeito a chamada segregação ocupacional, que diz respeito as mulheres ocuparem somente cargos que exigem menos capacidade intelectual e o chamado teto de vidro (*glassceiling*), que é entendido como uma sutil barreira que impede as mulheres de serem promovidas a níveis superiores de hierarquia dentro das organizações (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010).

Em complemento, Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) relatam que a discrepância sobre as atividades desenvolvidas é evidente, pois mulheres recebem salários e bonificações que são inferiores aos homens. Esta situação é muito contraditória, pois se os dois ocupam o mesmo cargo e exercem funções iguais, não há explicações para justificar a remuneração inferior à do homem, apenas porque pertence ao gênero feminino.

Conforme Maio et al. (2002) atualmente as mulheres estão preocupadas em diminuir as questões de desigualdade de gênero e discriminação, haja vista o aumento de sua participação no mercado de trabalho, muitas vezes ocupando cargos que exercem atividades que antes eram exclusivas dos homens. Um dos grandes exemplos, é a área da construção civil, que por anos era uma área ocupada somente pelo gênero masculino e que hoje evidencia uma grande participação do gênero feminino.

Percebe-se a necessidade de se redefinir as desigualdades sociais das mulheres ao redor do mundo, já que as diferenças entre elas e os homens são perceptíveis e deste modo ocorre a antiga crença de que o masculino é agressivo enquanto o feminino é passivo. Esta

crença é muitas vezes utilizada para justificar a necessidade de ter mulheres exercendo funções do lar e não exercendo funções fora de casa (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

Os fundamentos da burocracia que predominaram as práticas de gestão incorporavam valores de cultura masculina, deste modo, um legado onde as mulheres eram colocadas em segundo plano, acabou construindo-se. Este papel mais secundário das mulheres, geralmente reproduz-se em situações organizacionais, onde mulheres acabam ocupando cargos de menor importância para a hierarquia organizacional, pagamento de menores salários, preconceitos e dúvidas sobre a real competência das mulheres até mesmo para assumir cargos de menor importância (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

Em complemento Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) relatam que o modo íntimo e sutil de lidar, faz com que as mulheres sejam procuradas pelas organizações para assumir cargos que necessitem do entendimento das relações entre os indivíduos, comunidade e ambiente, moldando estilos de administração de organizações.

O cenário de mulheres ocupando cargos delicados e de baixa importância somente começou mudar a medida que a mulher passou a lutar de forma mais efetiva para conquistar seu espaço na sociedade e nas organizações, para transformar o que antes era visto pelas organizações como incapacidade ou defeito, em um diferencial organizacional (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

A fim de conquistar o seu espaço dentro das organizações, as mulheres estão buscando melhorar seus conhecimentos e habilidades. Segundo Maio et al (2002) houve um incremento na formalização e escolaridade das mulheres, demonstrando que as mesmas estão em busca constante por qualificação profissional. As mulheres, em especial as que ocupam cargos de grande responsabilidade, buscam aumentar seu nível escolar e melhorar continuamente seu desempenho profissional, aliados a sensibilidade, flexibilidade e habilidade para gerir pessoas, que são os principais diferenciais femininos dentro de uma gestão.

Com o processo de reestruturação produtiva e a tentativa por parte das empresas de alavancar resultados a partir de um estímulo de modificações organizacionais, observou-se uma maior valorização no que diz respeito a diversidade no quadro de pessoal. Este fato, apesar de ser mais receptivo as mulheres, não exclui a persistência da discriminação de gênero nas organizações (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010).

Vilas Boas, Neto e Cramer (2003) discorrem sobre como abrem-se mais intensivamente espaços para a força de trabalho feminina, partindo do princípio de que as mulheres têm habilidades no trato para lidar com pessoas, são mais sensíveis, simpáticas,

compreendem melhor as necessidades dos clientes. Deste modo, propiciam para as empresas maiores condições de posicionar-se de forma competitiva no mercado, no que diz respeito ao trato com os clientes.

Em complemento, Cappelle et al. (2004) relata que a inserção deste grande número de mulheres dentro das organizações, apresenta particularidades e vem alterando de forma gradativa o modo de gerir as organizações, bem como o comportamento da mão de obra no espaço de trabalho e a organização do mesmo, sendo estes fatores que contribuem para uma maior valorização do gênero feminino como um todo.

Conforme relatado por Oliveira, Gaio e Bonacim (2009), devido às mudanças ocorridas nas últimas décadas constituiu-se uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres. Embora as mulheres estejam participando de forma mais ativa no mercado de trabalho, as relações da sociedade estão marcadas por relações de gênero, onde, por exemplo, a diferença salarial entre mulheres e homens que exercem a mesma função ainda é muito evidente.

Deste modo, conforme as mulheres ocupam espaços que anteriormente não ocupavam, os reflexos da desigualdade de gênero se estendem nas relações laborais, trazendo a tona o fenômeno do assédio moral. Assim, para melhor compreensão, torna-se necessário explicitar mais sobre o assédio moral nas organizações.

2.4 ASSÉDIO MORAL

A violência psicológica caracterizada como assédio moral, não é um fenômeno novo e pode-se dizer que é tão antiga quanto o próprio trabalho (ZIMMERMANN, 2002). Segundo Soboll (2008) apesar disso, o assédio moral também chamado de *Mobbing* ou *Bullying*, começou a ganhar importância e ser discutido somente na década de 1980.

O tema hoje em dia conhecido como assédio moral, está presente desde os primórdios da humanidade. As primeiras relações de trabalho já tinham características relacionadas ao assédio moral. No Brasil, o trabalho foi construído com base em um regime de subordinação colonial, onde havia exploração de mão de obra local que era formada por indígenas e negros, que eram vistos pelos colonizadores, como uma raça inferior. Muitos métodos foram utilizados para "domar" essa raça inferior, métodos esses que humilhavam e rebaixavam a mão de obra trabalhadora da época (HELOANI, 2004).

Cabe citar que violência não é somente aquela caracterizada como agressão física, mas também todo e qualquer ato que expõe as pessoas a situações ofensivas e humilhantes, caracterizando-se assim como assédio moral (SOARES, OLIVEIRA 2012).

Ainda para Heloani (2004) quando o tema violência no trabalho entra em pauta, a maioria das pessoas remete-se somente ao assédio sexual, porém há muito mais a ser considerado acerca da violência que ocorre nas relações de trabalho, não somente a de cunho sexual. O assédio sexual nada mais é que constranger uma pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo a manter qualquer tipo de "prática" sexual da qual a pessoa não deseje verdadeiramente. Aquela violência caracterizada como sutil, silenciosa e perniciosa entre os indivíduos, organizações e grupos, e que vem tirando a produtividade e prejudicando o exercício de funções organizacionais, dá-se o nome de assédio moral.

A violência psicológica hoje conhecida como assédio moral, já se manifestava em relações agressivas, onde grupos de animais buscavam excluir um membro. Conforme Leymann (1996, apud SOBOLL, 2008), o biólogo Konrad Lorenz, usou-se do termo *mobbing* para descrever o padrão que algumas espécies de animais utilizavam, quando isolavam um membro do grupo a fim de expulsá-lo, por razões diversas.

A violência psicológica é caracterizada por toda e qualquer ação ou até mesmo omissão que cause algum dano à autoestima, identidade ou ao desenvolvimento da pessoa, incluindo: ameaças, humilhações, chantagem, cobranças de comportamento (SILVA; COELHO; CAPONI, 2007).

Ainda, para melhor entendimento do conceito sobre violência psicológica, conforme tratado na Lei 11.340 - Maria da Penha, de 7 de agosto de 2006, criada como resultado de lutas feministas ao longo dos anos, que tem o intuito de inibir a violência doméstica e familiar investida contra as mulheres, violência psicológica é:

[...] entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (BRASIL, 2012, p.19).

Segundo Soares (2012), no ano de 1996 na Suécia, o psicólogo HeynsLeymann faz uso da palavra *mobbing* para descrever a violência psicológica entre adultos. Para

Heloani(2004) *Mobbing* foi o termo que Leymann utilizou para substituir o termo utilizado anteriormente também chamado de psicoterror.

Em 1998 ocorreu lançamento do livro *Le harcelement moral: la violence perverse au quotidien*, escrito pela psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, que foi de extrema importância, pois possibilitou a abertura de inúmeros debates acerca do tema, envolvendo a organização do trabalho e também a estrutura familiar (HELOANI, 2004). O livro foi escrito a partir da história de vida dos pacientes de Hirigoyen, que fez uma análise e nomeou o sofrimento relatado por eles como: assédio moral (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

Conforme Soboll (2008), Hirigoyen sugere o termo assédio moral, pois o avalia mais adequado do que termo *Mobbing* proposto por HeynsLeymann. A palavra "assédio" representa melhor os menores ataques ocultos e insidiosos, sendo eles no modo individual ou em grupo, contra um indivíduo ou mais pessoas. Para Hirigoyen, a palavra "moral" tem duplo sentido, pois sinaliza as agressões psicológicas, mas também simboliza as ações de bem e mal, definidas naturalmente.

Ainda, o termo "assédio moral" definido por Hirigoyes também é conhecido como *bullying* na língua inglesa, na língua francesa usa-se a expressão *harcelement moral*, no português *assédio moral* e na língua espanhola, *acoso moral*, conforme Soares e Oliveira (2012). Na Itália, o termo *molestie psicologiche* é utilizado, em Portugal a expressão adotada é *coacção moral* e ainda na Espanha além do termo *acoso moral*, utiliza-se o termo *maltrato psicológico* (SOBOLL, 2008).

Aguiar (2003) relata, que o termo "assédio moral", surge no Brasil, no campo do direito administrativo municipal, no ano de 1999, através de um Projeto de Lei sobre Assédio Moral, encaminhado para a Câmara Municipal de São Paulo, e trata sobre a aplicação de penalidades quando da ocorrência dessa prática na administração pública direta. O autor relata que a tradução da então pesquisa realizada por Hirigoyen no ano de 2000, e a defesa da dissertação de mestrado de Barreto, serviram de instrumento para a repercussão do tema no Brasil.

No Brasil, Margarida Barreto destacou-se pela ampla pesquisa que realizou com 2072 trabalhadores e cerca de 97 empresas do ramo químico, plásticos e similares, de porte variado localizadas na grande São Paulo. Conforme seu entendimento, o assédio moral ou a violência moral no trabalho é aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais, ainda, este assédio seria realizado por um ou mais chefes contra o

subordinado (HELOANI, 2004). Sendo que, a partir desta pesquisa, Margarida Barreto tornou-se a difusora do termo "assédio moral" seguindo o modelo francês de Marie-France Hirigoyen (SOBOLL, 2008).

Seguindo a linha de definições acerca do assédio moral, Leymann (1990 apud MARTINS; FERRAZ, 2014) define assédio moral no trabalho como um fenômeno recorrente e sistemático, que caracteriza-se pela extrema violência psicológica, que pode ser exercida por uma ou mais pessoas, sobre outras no local de trabalho. Ainda, para além dos critérios de definição relatados pelo autor (violência, recorrência e sistematização), Leymann defende que agressão deve necessariamente ter um tempo mínimo de duração de seis meses e acontecer com frequência média de duas vezes por semana. Para ele, o objetivo do assédio é destruir ou desestabilizar a vítima, causando o abandono do emprego. Deste modo, a agressão caracteriza-se como longa, sistemática e frequente com cunho extremamente hostil.

Para Soboll (2008) assédio moral é uma situação caracterizada pela extrema agressividade no trabalho, com propósito de agredir, destruir, prejudicar, anular, marcada por comportamentos de cunho agressivo ou omissões repetitivas e duradouras, direcionada a uma ou mais pessoas. Lopes et al. (2009) afirma que estes atos são mais frequentes em ocasiões de uso de poder, e atingem a segurança, auto estima ou a imagem do assediado, que o fazem duvidar de si e de sua competência. Podem causar danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, desestabilizando o indivíduo perante os colegas, colocando em risco a carreira profissional do indivíduo.

Segundo Zanetti (2010) o assédio moral se define pela intenção de um ou mais indivíduos praticarem, em força de ação ou por deixarem de praticar por omissão, de forma sistemática, atos que sejam abusivos ou hostis, de forma expressiva ou não, contra uma pessoa ou grupo de pessoas, no ambiente organizacional durante a jornada de trabalho e exercício de funções. Geralmente parte dos superiores hierárquicos, seguido de colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos.

Neste sentido, Heloani (2004) aponta que existem condições que agravam o acontecimento do assédio moral, uma delas é a recessividade da competição em termos do processo atual de globalização. Portanto, segundo a autora, tal condição facilita o acontecimento do assédio moral por parte dos gestores, que fazem uso do poder que possuem para humilhar as pessoas sob seu comando.

Pressões por produtividade e o distanciamento entre a gestão dirigente e os trabalhadores, resultam na impossibilidade de uma comunicação mais efetiva e direta, que

desumaniza o ambiente de trabalho, acirra a competitividade e dificulta que os trabalhadores disseminem o espírito de cooperação e solidariedade entre eles (ZIMERMANN, 2002).

Em complemento Neto (2008) afirma que o abuso de poder advindo das pessoas que detêm autoridade é um grande problema, pois estas pessoas usam sua autoridade para impor suas vontades e desejos sobre os subordinados, sendo assim, as relações hierárquicas compõe a base da constituição das práticas de assédio moral no trabalho.

Reforçando, Barreto (2016) afirma que cerca de 90% dos assediadores são de níveis hierárquicos mais altos que os assediados. Apesar disto, ainda há casos em que o assédio é cometido por colegas ou por um subordinado.

O assédio moral geralmente nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a deixar passar ou relevar quando sofrem esse tipo de ataque, mas em seguida a intensidade desses ataques aumenta e a vítima passa a ser alvo de mais humilhações e brincadeiras de cunho agressivo (HELOANI, 2003).

O assédio moral é uma violência sutil, muitas vezes não evidente mas altamente devastadora. Sua sutileza faz com que muitas vezes ele passe sem ser percebido nas primeiras investidas, seu efeito gradativo e frequente acaba por configurar uma agressão. Sua maneira de se manifestar muda de acordo com os diferentes meios sociais e atividades profissionais (BOTELHO, 2012).

Em complemento, Barreto (2016) reforça a ideia de que o assédio moral começa sutilmente, sempre se inicia em uma situação de conflito não resolvido. Para a autora, é importante saber diferenciar algo que pode trazer experiências e evoluções positivas, do assédio moral, onde sobressaem as tarefas confusas, o individualismo, o boicote, a falta de ética, comunicação evasiva e autoritária, desrespeitosa e difícil.

Para uma conduta ser considerada assédio, existem elementos essenciais presentes nestes atos, que segundo Soboll (2008) são: habitualidade, que diz respeito aos comportamentos hostis que devem ocorrer num período prolongado de tempo, já que atos isolados não configuram assédio moral, e sim agressões pontuais; ataques psicológicos, que são as condutas e omissões que proporcionam desconforto psicológico; a intenção de prejudicar, anular ou excluir, que caracteriza a intenção de destruir a pessoa, anular suas ações relacionadas a função ou emprego, através de armadilhas premeditadas e direcionadas sempre a mesma pessoa; pessoalidade, que tange as atitudes e agressões direcionadas a uma pessoa específica e não de maneira generalizada.

Heloani (2004) relata que o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade, ou seja, uma constante desqualificação da vítima e consequentemente sua fragilização, com a intenção

de neutraliza-la em termos de poder. Essa dose de perversão moral, onde algumas pessoas sentem-se mais poderosas que outras, mais seguras e mais autoconfiantes na medida em que menosprezam e dominam as outras pessoas, pode levar, ao assédio moral com muito mais facilidade, principalmente quando aliada a competitividade organizacional. Ainda, a perversidade ligada a traços de frieza, calculismo e encorajada por práticas danosas na organização (valores éticos e morais corrompidos) por vezes desconsidera o outro, fazendo com que aconteça um extermínio psíquico covarde em relação à pessoa, a quem intimamente o agressor inveja.

Soboll (2008) esclarece que conflitos de cunho temporário não estão inclusos como assédio moral, sendo diferenciados não pelo que fazem ou como fazem, mas sim pela duração de uma conduta agressiva, traduzindo-se em condições patológicas, que tem natureza psicossomática ou psicológica.

Para tanto, o diagnóstico do assédio tange os critérios de repetição, frequência e duração das agressões e práticas. Sendo assim, práticas hostis e pontuais não levam necessariamente ao assédio moral (ZANETTI, 2010).

Para Hirigoyen (2002b, apud SCANFONE; TEODÓSIO, 2004), as agressões pontuais são violências, mas não caracterizam assédio, pois o assédio tem uma incidência constante de atos violentos, enquanto as agressões pontuais são expressão de reatividade e impulsividade não sendo premeditadas.

Identificar o assédio moral não é tarefa fácil, pois muitas vezes ele é constituído por pequenas atitudes repetidas e regulares, não sendo uma violência brutal, instantânea e de fácil percepção, como na agressão física, por exemplo (ZANETTI, 2010). Ocorre de maneira quieta e dissimulada, visando sempre minar a auto-estima da vítima e desestabiliza-la. Pode camuflar-se numa “brincadeira” sobre atitudes ou jeito de ser da vítima, uma característica pessoal ou até mesmo familiar, ainda, insinuações humilhantes onde a sutileza faz com que o assediado não consiga se defender sem ser visto como paranoico (ZIMERMANN, 2002).

Torna-se importante citar aqui, que o assédio moral não ocorre somente ambiente de trabalho e nas relações de emprego, mas também fora deste ambiente, como em ambientes familiares, entre amigos, entre marido e mulher, escola, namoro, e demais relações humanas (ZANETTI, 2010).

O trabalhador que sofre assédio passa por uma fase de grande sofrimento, que se inicia com medo, ansiedade, vergonha acompanhados do sentimento de culpa. Com a evolução das ofensas, a situação piora e pode levar a vítima a quadros de depressão e até mesmo vícios ou suicídio. O trabalhador que passa por esse sofrimento, entra em um túnel de emoções tristes,

onde esse sofrimento afeta a criatividade e pode influenciar o pensamento e até mesmo a memória da vítima, o que acontece pelo momento em que o indivíduo está passando (SOBOLL, 2008).

Em complemento, Martins e Ferraz (2014) relatam que as principais consequências que os trabalhadores sofrem quando passam por uma situação de assédio moral, são a deterioração da saúde mental e física, prejuízos econômicos devido a possíveis perdas de salário e gastos com saúde e prejuízos nas relações com familiares, amigos, dificuldade para sair de casa e realizar atividades de lazer, executar atividades domésticas e ter uma vida sexual.

A identificação do assédio moral é dificultosa, pois muitas vezes é confundida com outras agressões que se caracterizam de forma pontual. Segundo Hirigoyen (2002, apud SOBOLL, 2008, p. 37) existem uma classificação de atitudes hostis que caracterizam o assédio moral, sendo elas divididas em quatro categorias:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc.
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem o colega de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros).
- É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origem e de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhes tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física e sexual.

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).

- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: Hirigoyen (2002, apud SOBOLL 2008).

Soboll (2008) afirma ainda, que esses atos podem todos ser considerados agressão psicológica, mas para caracterizar o assédio moral no trabalho, a repetitividade e intencionalidade são os elementos que diferenciam assédio moral de agressões psicológicas. Ainda, os itens listados acima são amostras das expressões mais frequentes da violência moral, sendo que outros podem ser meios podem ser utilizados para praticar o assédio moral. Portanto, não se deve levar os indicadores acima como únicos e suficientes para caracterizar uma violência moral.

Cabe citar, conforme Aguiar (2003), que o assédio moral não é cometido necessariamente pelo chefe, apesar de acontecer com mais frequência nesse nível hierárquico. A violência moral pode provir de comando hierárquico (vertical), de colegas de mesma função, ou seja, de mesmo nível hierárquico (horizontal), do ato de omissão diante de uma agressão por parte do superior hierárquico (descendente), ou até mesmo em alguns casos, quando o poder não está em mãos do superior mas sim do subordinado (ascendente).

Reforçando esta ideia Zanetti (2010) afirma que o assédio moral é mais comum no superior hierárquico para o inferior hierárquico, do que entre as formas colaterais. O assédio vem aumentando por causa da precariedade de emprego e competitividade nas relações empresariais, Ainda, o assédio moral ocorre em todos os casos porque há uma espécie de permissão por parte da organização, sendo assim, as empresas têm obrigação de lidar com as atitudes acerca do assédio moral, não deixando que o mesmo ocorra, sob pena de serem responsabilizadas.

Nesse sentido, Heloani (2004) destaca que a maioria das pesquisas apontam que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral. Em conformidade, Barreto (2016), explicitou em sua pesquisa que "as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram mais humilhadas do que os homens".

Para Corrêa e Carrieri (2007) o assédio moral, incluindo o de cunho sexual, é um reflexo da cultura que se constitui em nossa sociedade, advinda de fatos históricos, sociais, econômicos e culturais, influenciando a visão dos indivíduos em relação ao sexo, trabalho e papel social. Deste modo, a mulher assume o papel de dominada, na relação dominante-dominado, sendo vítima muitas vezes do abuso do parceiro, reprimindo-se socialmente, tornando-a assim, menos acostumada com processos competitivos e relações de poder.

Hoje as mulheres possuem um perfil muito diferente das mulheres de décadas passadas, apresentando um perfil atual forte no que diz respeito a conduzir suas ações, lutar pela sua liberdade e melhores condições de vida e trabalho, não perdendo a sua criatividade e feminilidade por se tornar multifuncional. Apesar das muitas conquistas ainda existem desafios que a mulher necessita enfrentar, para estabelecer uma igualdade no ambiente organizacional (MAIO et al. 2002).

Na próxima seção, estão contidos os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolver o estudo em questão, a fim de atender aos objetivos da pesquisa. Deste modo, a pesquisa foi realizada em duas fases, a primeira tange a aplicação da pesquisa quantitativa e a segunda tange a aplicação da pesquisa qualitativa, a fim de complementar os resultados obtidos na primeira fase da pesquisa, dando uma maior profundidade ao estudo. Sendo assim, os procedimentos metodológicos são divididos em: classificação da pesquisa, universo e amostra, plano de coleta de dados e plano de análise de dados, que serão utilizados no desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, sendo que a primeira parte do estudo que compreende a pesquisa quantitativa, visa quantificar dados, fatos e opiniões, através da coleta de informações e com o emprego de técnicas e recursos de estatística simples (ZANELLA, 2006). O autor afirma que este estudo tem como finalidade medir relações entre as variáveis, onde o pesquisador faz um uso de um plano preestabelecido, com hipóteses e variáveis definidas de forma clara e objetiva, buscando medir e quantificar os resultados obtidos, em forma de dados estatísticos.

Em relação à segunda fase da pesquisa, esta caracteriza-se como qualitativa, que busca compreender e interpretar de forma mais profunda informações sobre determinado tema (FLICK, 2009). Ou ainda, esta pesquisa busca a coleta de dados de forma qualitativa a fim de se conhecer melhor aspectos gerais que não podem ser observados ou medidos diretamente (AAKNER, 2011). Sendo assim, caracteriza-se como uma pesquisa que não busca a generalização dos resultados, mas sim, compreender um fato (APPOLINÁRIO, 2012).

Para Vergara (2009) as pesquisas podem ser classificadas quanto aos seus fins e quanto aos meios. A autora aborda que um estudo pode ter seus fins classificados como de caráter exploratório, descritivo, explicativo, metodológico, aplicado e intervencionista. A presente pesquisa classifica-se como exploratória, descritiva e aplicada. Já os métodos definidos pela autora quanto aos meios, são a pesquisa de laboratório, de campo, documental, bibliográfica, experimental e *ex post facto*, sendo utilizados nesta pesquisa, o método de campo e o bibliográfico.

A pesquisa se classifica como exploratória por ter o objetivo de conhecer os desafios enfrentados pelas mulheres que já sofreram assédio moral no exercício de suas funções organizacionais. Esse tipo de pesquisa se torna viável quando há um vago conhecimento em relação ao problema de pesquisa, de maneira a oferecer um maior conhecimento sobre determinado assunto, esclarecer ideias e uma maior aproximação sobre determinado fenômeno (MATTAR, 2011).

A pesquisa descritiva busca demonstrar características de uma determinada população, estabelecendo possíveis correlações entre as variáveis e na definição de sua natureza, não tendo compromisso em explicar os fenômenos que descreve (VERGARA, 2009). Deste modo, a presente pesquisa se classifica como descritiva pois buscou descrever a percepção de especialistas no que diz respeito as práticas organizacionais para combater a desigualdade de gênero e o assédio moral, bem como, caracterizar a ocorrência de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho.

Já a pesquisa aplicada, porque tem um objetivo específico que será usado para buscar soluções sobre um problema em evidencia (MATTAR, 2011). Deste modo, a pesquisa buscou analisar a desigualdade de gênero no trabalho como fator agravante do assédio moral contra mulheres, possibilitando uma melhor compreensão do tema em questão.

Para Vergara (2009) a pesquisa de campo diz respeito a investigação de informações ou conhecimentos sobre um problema, sendo realizada uma investigação no local do fenômeno a ser estudado. Ou seja, a coleta de dados se dá em condições naturais nas quais os fenômenos ocorrem, sendo diretamente observados sem intervenção ou manuseio por parte do pesquisador. A pesquisa de campo abrange levantamentos por meio de questionário até entrevistas ou estudos de cunho mais analítico (SEVERINO, 2007). Isso vem a calhar, já que, a fim de atingir os objetivos do presente trabalho, a presente pesquisa coletou seus dados através de questionários e entrevistas com mulheres.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo, também chamado de população da pesquisa, é um conjunto de elementos que possuem características que serão objeto de um estudo, tendo entre eles ao menos uma característica em comum (MARCONI; LAKATOS, 2011). Sendo assim, a população da pesquisa em questão, compreenderá mulheres que trabalham em empresas em todo o Brasil.

O Brasil é um país em desenvolvimento, com 8,5 milhões de quilômetros de extensão, sua população representava 201.032.714 habitantes no de 2013, apresentando um aumento, se comparado ao ano de 2010, onde a população brasileira era de 190.755.799, registrando cerca de 10.276.915 novos habitantes. No ano de 2010 o IBGE apontava uma contagem populacional, onde as mulheres representavam cerca de 51% (97.348.809 mulheres) da população daquele ano, contra 49% (93.406.990 homens) registrado para a população masculina.

O número de empresas formais no Brasil era de 5,3 milhões no ano de 2014, o que representava 46,2 milhões de postos de trabalho com carteira assinada. Segundo o IBGE, no ano de 2007 as mulheres representavam 40% do mercado formal de trabalho, já em 2010 este percentual passou para 44%, em números, 20.777.308 mulheres trabalhando no mercado formal, demonstrando significativa representatividade no setor de serviços (63,3%), indústria (22%) e agricultura (14,7%).

Em relação à amostragem ou amostra, esta tange uma parte escolhida dentro de um universo para representar o todo. A primeira fase da pesquisa utilizou-se de uma amostra probabilística finita, que tem como característica a população com probabilidade conhecida, diferente de zero, de ser incluídos na amostra (GIL, 2010).

A primeira fase do estudo fez uso de amostra que se caracteriza como intencional, já que há interesse em determinados elementos de uma população, que neste caso, são as mulheres que trabalham em situação formal no Brasil. Já na segunda fase, foi utilizado o método por acessibilidade, que conforme Vergara (2009) não são usados procedimentos estatísticos para este tipo de amostragem, mas sim seleciona-se os elementos pela facilidade de chegar até eles.

Portanto, para a primeira fase do estudo, a amostra foi calculada por meio de proporções de probabilidade para ser possível a obtenção de uma amostra que represente a população de 20.777.308 mulheres atuantes no mercado de trabalho formal do Brasil. Abaixo representa-se o cálculo de amostragem que será utilizado de acordo com Stevenson (2001):

$$\text{Equação: } n = z^2 p(1-p) / e^2$$

Sendo:

n = amostra a ser calculada

z^2 = nível de confiança

p = proporção populacional

e^2 = erro amostral

Foi utilizado um nível de confiança de 95% o que tem valor representativo em Z igual a 1,96. O erro amostral utilizado foi de 5% e o p foi de 0,5. Sendo assim 385 é o número da amostra representativa da população de mulheres atuantes no mercado de trabalho formal.

A escolha do método por acessibilidade é decorrente da segunda fase do estudo, que tange a pesquisa qualitativa por meio de entrevistas com mulheres do círculo social da pesquisadora. Foram entrevistadas três mulheres graduadas em áreas afins com o estudo em questão, e que obtinham um conhecimento prévio sobre o assunto. Ressalta-se que foram utilizados pseudônimos a fim de preservar o anonimato das entrevistadas. A primeira entrevistada (Joana) tem 33 anos, jornalista e uma militante ativa do movimento feminista. A segunda entrevistada (Maria) tem 24 anos e é formada em marketing e comunicação, pesquisadora sobre a presença das mulheres no mercado de trabalho audiovisual. Co-Fundadora de um grupo com o objetivo de empoderar mulheres, propagar e incentivar o empreendedorismo feminino. A terceira entrevistada (Ana) é psicóloga tem 23 anos e militante do movimento feminista e LGBT.

A seguir apresentam-se as técnicas que tangem a coleta de dados utilizadas na presente pesquisa.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DOS DADOS

O presente trabalho divide-se em duas fases, sendo que a primeira tange a aplicação de questionários semiestruturados e a segunda ocorreu por meio de entrevistas individuais.

Para Vergara (2009) o questionário se torna útil quando se tem intenção de conhecer aspectos de um grande número de respostas, onde o pesquisador tem clareza sobre o que quer perguntar, podendo ser aberto, fechado ou misto. Ressalta-se que os questionários foram aplicados via formulário *Google Docs* e em folha impressa.

A escolha do método eletrônico como uma das formas de aplicação dos questionários, justifica-se pelo tamanho da amostra requerida e também pela facilidade de acesso ao público alvo da amostra, já que o questionário foi disponibilizado em vários grupos de mulheres nas redes sociais e também enviado via e-mail.

O instrumento de coleta de dados utilizado na primeira parte da pesquisa, consta no Apêndice Ae foi elaborado com base na lista de situações hostis elencada por Hirigoyen (2002 apud SOBOLL, 2008), onde inicialmente foram coletados dados acerca do perfil das participantes, regime de trabalho e, posteriormente, foram elencados 27 comportamentos

hostis, a fim de identificar as vítimas de assédio moral, sendo que nessa questão, foi utilizado o modelo de escala Lickert, o qual tem a intenção de medir atitudes e opiniões dos respondentes, e “é constituída, geralmente, por meio de proporções que medem posições do “mais desfavorável” ao “mais favorável”, passando pelo “neutro”” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 104). Ainda, foram disponibilizadas demais questões relacionadas ao assédio moral e desigualdade de gênero no trabalho, totalizando 27 questões.

O questionário passou por um período de pré-teste, onde dez pessoas puderam dar sugestões de possíveis alterações a serem feitas, visando melhorar a qualidade do instrumento em questão. O pré-teste foi aplicado nos dias 26 e 27 de abril e, após, realizados os ajustes necessários. A coleta de dados via ferramenta *Google Docs* ocorreu entre os dias 04 de maio a 20 de maio de 2017, onde foi possível obter 411 respostas, alcançando a amostra desejada.

Na segunda fase da pesquisa, o instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada, que permite inclusões e exclusões, mudanças gerais nas perguntas, explicações sobre as perguntas, caso o entrevistado necessite (VERGARA, 2009). O método de entrevistas semiestruturadas apresenta vantagens como a flexibilidade, oportunidade de avaliar ações, dados novos que não encontrados em análises documentais, entre outras. Já as limitações, ficam acerca das possíveis dificuldades de comunicação, incompreensões e interpretações erradas, retenção de dados importantes, entre outros (LAKATOS; MARCONI, 2010).

O roteiro de entrevista foi elaborado após a coleta de dados quantitativos, a fim de complementar algumas informações coletadas na primeira fase do estudo. As entrevistas semiestruturadas, cujas questões estão contidas no Apêndice B, continham seis questões mais gerais, a fim de dar mais profundidades as informações obtidas na primeira fase do estudo. Foram realizadas três entrevistas, sendo que a primeira ocorreu no dia 09 de junho de 2017, às 09:00hs da manhã, e as outras duas ocorreram no dia 10 de junho de 2017, às 10:00hs e às 19:30hs, respectivamente, perante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C), visando garantir os princípios éticos da aplicação da pesquisa.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise permite ao pesquisador, estabelecer conclusões a partir do que foi coletado (MATTAR, 2011). Deste modo, para a análise dos dados obtidos via questionário, foram utilizados os resumos estatísticos, correspondentes aos métodos de estatística descritiva, que é utilizada para sintetizar os dados coletados através de gráficos, tabelas e números e também

métodos de estatística inferencial, usada para chegar a conclusões sobre uma população a partir de uma amostra, permitindo a tomada de decisão (MORAIS, 2005).

Após a aplicação dos questionários, foram realizadas as entrevistas, das quais foram inicialmente gravadas para posteriormente serem transcritas, pela pesquisadora, em forma de texto, a fim de cruzar informações obtidas por meio dos questionários. Deste modo, as entrevistas foram analisadas por meio de análise de conteúdo, compreendida como um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento (CAMPOS, 2004). Ainda, é empregada uma interpretação das entrevistas a partir de relações entre si e com a teoria abordada ao longo do trabalho, deste modo houve a possibilidade de tomar conhecimento mais profundo acerca das questões de assédio moral relacionado a mulheres.

Após apresentar os procedimentos metodológicos do estudo, a seção seguinte apresenta os resultados e discussões.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados obtidos nas duas fases da pesquisa, a fim de responder aos objetivos propostos. Inicialmente, será apresentado o perfil das respondentes do questionário, bem como, informações gerais destas. Posteriormente, apresenta-se as experiências negativas pontuais vivenciadas pelas respondentes no ambiente de trabalho vividas por mulheres e a manifestação do assédio moral por meio da identificação das situações hostis direcionadas as mulheres no ambiente de trabalho. Também são expostas demais informações acerca da habitualidade do assédio moral e suas consequências para a vítima, a formalização da denúncia do assédio moral sofrido, as desigualdades de gênero no trabalho conforme a visão das pesquisadas e entrevistadas, bem como as políticas organizacionais em torno da desigualdade de gênero e o assédio moral.

4.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES

Para que seja possível uma melhor visualização do perfil das participantes da pesquisa, foram elaboradas tabelas com a descrição das características encontradas, bem como aspectos gerais de trabalho e educação. A seguir apresenta-se na Tabela 1, dados sobre a idade, estado civil e grau de instrução das respondentes. Cabe ressaltar que no questionário aplicado não havia pergunta a respeito do gênero do respondente, uma vez que o público alvo da pesquisa é exclusivamente de mulheres. Ainda, a questão que indagava a idade da respondente era aberta, portanto para melhor análise dessa variável foram criados grupos de categorias.

Tabela 1 - Perfil das respondentes – Quanto à idade, estado civil e grau de instrução

CATEGORIA	%	Nº RESPOSTAS
IDADE		
15 a 25 anos	78,4	324
26 a 35 anos	19,2	79
36 a 45 anos	1,9	8
Total	100 %	411
ESTADO CIVIL		
Solteira	77,4	318
Casada/ reside com o companheiro	12,9	53
Separada/divorciada	1,9	8
União estável	7,8	32
Total	100 %	411

GRAU DE INSTRUÇÃO		
Sem escolaridade	0	0
Ensino fundamental (1º grau) incompleto	0,2	1
Ensino fundamental (2º grau) completo	0	0
Ensino médio (2º grau) incompleto	2,4	10
Ensino médio (2º grau) completo	10,5	43
Superior incompleto	64,5	265
Superior completo	20	82
Mestrado/Doutorado	2,4	10
Não sei informar	0	0
Total	100%	411

Fonte: Dados primários, 2017.

Como pode-se observar, a frequência de respondentes entre 15 e 25 anos obteve destaque, apresentando percentual de 78,4% (324 respondentes). Em seguida, observa-se que no estado civil, grande parte das respondentes é solteira (77,4% ou 318 respondentes). Já no que tange o grau de instrução, 64,5% (265 respondentes) diz ter o nível superior incompleto, seguido do superior completo, com 20% (82 respondentes) das respostas.

A seguir apresenta-se a Tabela 2, onde consta o tipo de empresa que a respondente trabalha ou trabalhou, bem como seu tempo de permanência na mesma. Cabe ressaltar que o número de respondentes da primeira categoria é menor do que a segunda, porque quando a opção "não trabalho e nunca trabalhei" era selecionada pela pesquisada, o questionário fechava automaticamente, já que a pesquisa tem o intuito de levantar dados de mulheres que já tenham tido alguma experiência no mercado de trabalho.

Tabela 2 - Dados trabalhistas – Tipo de organização e tempo de trabalho

CATEGORIA	%	Nº RESPOSTAS
TIPO DE ORGANIZAÇÃO		
Privada	34,3	141
Pública	16,8	69
Mista	3,2	13
Não trabalho e nunca trabalhei	21,7	89
Não trabalho mas já trabalhei	24,1	99
Total	100%	411
TEMPO EM QUE TRABALHA/TRABALHOU NA ORGANIZAÇÃO		
Não trabalha no momento	29,2	94
Até 1 ano	22	71
De 1 a 3 anos	30,1	97
De 3 a 6 anos	11,2	36
De 6 a 12 anos	6,8	22
De 12 a 15 anos	0,6	2

Total	100%	322
--------------	-------------	------------

Fonte: Dados primários, 2017.

Observa-se que houve predominância de respondentes que trabalham em empresas privadas, apresentando percentual de 34,3% (141 respondentes). As demais opções apresentaram resultados semelhantes, com exceção da organização mista, que apresentou menores resultados (3,2% ou 13 respondentes).

Em relação ao tempo em que a respondente trabalha ou trabalhou na organização, a maioria (30,1% ou 97 respondentes) trabalha ou trabalhou de 1 a 3 anos na mesma empresa, seguido de 29,2% (94 respondentes) mulheres que não estão trabalhando no momento, mas que já tiveram alguma experiência profissional.

4.2 DEFININDO O ASSÉDIO MORAL

Em relação ao assédio moral, a primeira questão do questionário buscava uma definição por parte das respondentes do que é assédio moral para elas. Nesta questão houveram respostas diferentes, mas em 12,3% das definições, as palavras "constranger/situações constrangedoras" se repetiram, seguido da palavra "humilhação" que se repetiu em 9,1% das respostas, ainda, as palavras "tortura/pressão psicológica" repetiram-se 4% das vezes. Outras palavras como, "intimidar", "desrespeitar", "difamar", também apareceram em pelo menos duas respostas das respondentes. Todas essas palavras encontradas nas definições das respondentes condizem com a teoria abordada, pois segundo Soboll (2008), a violência que tange o assédio moral, é também chamada de violência psicológica, onde a vítima passa por situações de humilhação, constrangimento e pressões exageradas que afetam seu psicológico. Seguem algumas definições das respondentes sobre assédio moral.

Receber cantadas irritativas, consecutivas, ser tocada com maldade (D4).

Ser discriminada pelo simples fato de ser mulher, fazerem você se sentir menor (D13).

Intimidação dos superiores (D24).

Violência psicológica (D26).

Ofensa e julgamento negativo e proposital sobre a pessoa, seus hábitos, costumes e convicções religiosas (D32).

Rebaixar alguém por gênero, etnia ou nível intelectual (D44).

Quando alguém expõe outra pessoa de forma agressiva, desrespeitando, invadindo o espaço do outro, visando causar mal estar ao outro (D46).

Desrespeitar o direito do próximo devido a algum preconceito (D56).

A exposição aberta em situações constrangedoras, humilhantes e normalmente são praticas recorrentes (repetidas) (D65).

É quando há exposição humilhante e constrangedora do trabalhador em seu ambiente de trabalho (D73).

Utilizar-se de uma posição hierarquicamente superior no ambiente de trabalho para intimidar, humilhar ou perseguir um colega de trabalho (D77).

Conduta abusiva que fere a dignidade e integridade física ou psicológica de uma pessoa, expondo ela em situações de humilhação (D75).

São atitudes de violência psicológica (situações humilhantes e constrangedoras) que repetidas com frequência durante a jornada de trabalho por colegas ou superior (es) hierárquico (s) causam danos psicológicos e até físicos, como doenças devido ao estresse causado pelo assédio (D83).

Quando a pessoa te humilha e te constrange na frente dos outros ou não (D90)

As D65 e D83, citaram que as práticas do assédio moral são repetitivas, em acordo com Freitas (2011) que relata que este tipo de assédio está altamente ligado a um esforço repetitivo feito por uma pessoa ou grupo, que visa desqualificar e difamar outra pessoa.

Quanto as definições D56 e D77, as respondentes relataram que o assédio moral é advindo dos superiores hierárquicos para com os subordinados, assim como Soboll (2008), que descreve a prática do assédio como atitudes negativas típicas entre pessoas com clara desigualdade de poder.

Cabe ressaltar que a definição D4 onde a respondente cita "receber cantadas consecutivas" e "ser tocada com maldade", vai ao encontro da situação hostil descrita na quarta categoria de Hirigoyen (2002, apud SOBOLL, 2008), que diz respeito a ser assediada ou agredida sexualmente por meio de gestos e propostas. Ainda, a definição D32, onde a respondente citou a "ofensa e julgamento negativo e proposital sobre a pessoa, seus hábitos, costumes e convicções religiosas" para caracterizar o assédio moral, também consta em uma das categorias de Hirigoyen, intitulada "atentado contra a dignidade", que descreve que a implicância com relação às crenças religiosas ou convicções políticas da vítima, é uma situação hostil que caracteriza o assédio moral.

4.2.1 Experiência negativa no trabalho

Primeiramente, foi indagado às respondentes se em algum momento da vida elas teriam passado por alguma experiência negativa no trabalho pelo simples fato de serem mulheres, sendo que 83,2% relataram já ter passado por situações negativas pelo menos uma vez na vida. Cabe ressaltar que, neste primeiro momento, o intuito não era conhecer as ocorrências do assédio moral, já que esse tipo de assédio tem uma frequência repetitiva, mas identificar se pelo menos alguma vez na vida, o fato de ser mulher implicou para que as mesmas passassem por situações desagradáveis no ambiente de trabalho.

Diante da afirmativa de mulheres que já passaram por situações desagradáveis no ambiente de trabalho, foi questionado às entrevistadas quais seriam os motivos que propiciam esta situação. A entrevistada Joana relatou achar que este número seja muito maior, já que muitas vezes as mulheres não se dão conta de que estão passando por uma situação desagradável no ambiente de trabalho, pois acabam se acostumando e naturalizando certas situações.

Eu acho que esse número é maior, por muitas vezes as mulheres não se daram conta do que está acontecendo, porque a gente está tão acostumada a achar que as práticas ocorridas dentro do local do trabalho são comuns, que muitas vezes você não se dá conta que está sendo assediada, somente quando a situação ultrapassa os limites é que a mulher para e pensa que tem algo de errado. [...] você sempre acha que está louca, que a culpa é sua, pensando “estou louca, estou sensível demais” e acaba se culpando pela situação que está ocorrendo (JOANA).

Em relação aos motivos pelos quais essas situações ocorrem, Maria relatou que o principal motivo é a construção histórica de que a mulher é inferior e submissa ao homem, trazendo assim, uma visão ultrapassada da mulher no mercado de trabalho atual.

Existe um contexto histórico de desigualdade entre os gêneros, desde o começo das relações entre homens e mulheres... Acho que os motivos para essa realidade de experiências negativas que são vividas por nós mulheres, é um reflexo do início da humanidade e de como nesse início as relações entre homens e mulheres aconteciam. Os homens eram responsáveis por buscar o sustento da família, e a mulher tinha a função de cuidar dos filhos, da roupa, da casa e da comida. [...] acredito que é uma questão bastante cultural, e quando novas ferramentas chegaram, houve fortalecimento dessa relação, que sempre colocou as mulheres com responsabilidades sem muita representatividade social (MARIA).

Esta construção histórica, conforme Neto (2008), implica negativamente no contexto contemporâneo das relações de trabalho, proporcionando assim, condições diferentes de trabalho para as mulheres quando comparada a realidade vivida pelos homens.

Em concordância, Joana relatou que o machismo seria o principal fator para que as mulheres tenham que passar, frequentemente, por situações desagradáveis no trabalho. Corroborando com o exposto por Maria, destacou que a construção histórica de que a mulher é inferior, que o homem tem poder sobre ela e, portanto, por ser inferior não tem capacidade para assumir grandes responsabilidades e/ou cargos de alta chefia, se reflete nitidamente nas relações de trabalho atualmente.

Essa visão de que a mulher tem que ser vista como inferior, como uma pessoa que tem que ser obediente e submissa, carrega mais ainda essas situações desagradáveis no ambiente de trabalho. Quando um homem tem em seu local de trabalho colegas e funcionárias mulheres, é muito fácil assediar uma mulher do que um outro homem, porque os homens aprendem desde cedo que eles são todos iguais, e que eles estão no mesmo patamar, enquanto as mulheres estão um patamar abaixo (JOANA).

Em relação à facilidade de se assediar mulheres, Hirigoyen (2002 apud NETO, 2008) relata que a mulher, em meio a um grupo de homens, caracteriza uma situação mais propícia para que situações desagradáveis ocorram, corroborando para o assédio moral.

A entrevistada Ana, em concordância com as demais entrevistadas, relatou que a sociedade machista é uma variável agravante para que essas situações ocorram e que a figura do homem, sendo colocada como a mais importante na sociedade, dificulta ainda mais esta situação.

Bom, acredito que vivemos em uma sociedade machista independente da classe social, e algumas vezes até do grau de instrução de algumas pessoas que não conseguem romper essa realidade. O corpo da mulher é objetivado a todo momento, a sociedade coloca os homens como figuras mais importantes, aquela figura provedora de opinião, onde no seu direito devido, as mulheres não podem se destacar, opinar e participar, ou até mesmo desejar aquilo que os homens acham certo (ANA).

A entrevistada Maria relata ainda que, no cinema, as mulheres eram representadas "[...] em personagens que desenvolviam funções "de mulher", vistas como donas de casa, faxineiras, enquanto os homens tinham sua imagem representada por personagens bem sucedidos, com sucesso e função de maior representação social [...]". Deste modo, a publicidade também teria reafirmado a relação de desigualdade entre homens e mulheres, contribuindo para práticas de assédio moral no trabalho.

Após o conhecimento de quantas mulheres já passaram por alguma situação negativo no trabalho através da resposta das respondentes, e contribuições acerca dos motivos deste fenômeno, pelo depoimento das entrevistadas, elencou-se quatro categorias com 27 situações negativas consideradas assédio moral no trabalho, conforme sua frequência.

4.2.2 Identificando as ocorrências do assédio moral no trabalho

Nesta seção, foram analisadas as ocorrências das situações negativas vividas pelas mulheres no ambiente de trabalho, com base na categorização de situações hostis listada por Hirigoyen (2002 apud SOBOLL, 2008, p.34), sendo as categorias: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade, violência verbal, física ou sexual. Após separação das situações hostis por categoria, para cada uma das categorias elaborou-se uma tabela resumo com os respectivos percentuais de frequência para, posteriormente, análise das situações com maior percentual de escolha. Ao longo da análise foram adicionados alguns relatos conforme preenchimento das respondentes na parte do questionário: "Deixe aqui sugestões, opiniões ou comentários se assim desejar" bem como os comentários feitos pelas entrevistadas, a fim de complementar as informações.

4.2.2.1 Deterioração proposital das condições de trabalho

Esta categoria diz respeito às práticas que fazem com que a trabalhadora sinta-se incompetente e incapaz de exercer suas funções. Nessa categoria estão contidas 13 situações de atitudes hostis que caracterizam o assédio moral elencadas pela autora e apresentada às respondentes. A seguir, apresenta-se a soma da frequência das 13 situações contidas nesta categoria, com os respectivos percentuais de ocorrência.

Tabela 3 - Frequências: Deterioração Proposital das Condições de Trabalho

	Nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Total
Nº Respostas	2006	1334	522	324	4186
%	47,9%	32%	12%	8%	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

Conforme a Tabela 3, cerca de 20% das mulheres participantes podem ser consideradas vítimas de assédio moral, pois escolheram a opção "Quase sempre" e "Sempre" em pelo menos uma das 13 situações hostis contidas nesta categoria. Cabe ressaltar que este percentual (20%) é a soma de frequência de respostas da opção "Quase sempre" e "Sempre", levando em consideração que para ser assédio moral as situações devem ser praticadas repetitivamente.

Esta categoria inclui atitudes que visam desmerecer o trabalho da vítima, por meio de cobrança excessiva, críticas exageradas, omissão de informações úteis para o exercício das atividades organizacionais e, até mesmo, proibição de acesso a equipamentos de trabalho essenciais para o desenvolvimento das tarefas. Deste modo, a vítima sente-se inferior e fracassada, tornando o exercício de suas funções mais dificultoso. Para Hirigoyen (2006 apud NUNES, 2011), o resultado dessas ações pode levar à demissão forçada da vítima. Esta categoria de atitudes hostis é difícil de identificar, uma vez que há uma sutileza do agressor em relação à vítima, que acaba não percebendo o que está acontecendo, e também porque algumas atitudes contidas nela podem ser classificadas como situações normais do cotidiano de trabalho (NUNES, 2011).

A seguir, são apresentadas as frequências de ocorrência de cada uma das 13 situações hostis desta categoria, levando em conta somente os percentuais de escolha das opções "Quase sempre" e "Sempre" das 322 respondentes. Os percentuais destacados em cinza representam as situações mais utilizadas como estratégia para praticar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Tabela 4 - Deterioração Proposital das Condições de Trabalho: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral

Situações Hostis	Nº Respostas	%
Recebeu críticas em relação ao seu trabalho de forma injusta	56	17,4
Atividades de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis	61	19
Seus erros foram constantemente lembrados como forma de coerção	63	19,6
Recebeu críticas constantes ao seu trabalho e esforço	62	19,3
Houve supervisão excessiva de seu trabalho	105	32,7
Foi pressionada a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, férias, adicional de salários, entre outros)	81	25,2
Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva	103	32
Foram feitos comentários ofensivos e insultos sobre suas atitudes e comportamentos no trabalho	43	13,4
Foi interrompida constantemente em reuniões ou diálogos	83	25,7
Não levam em conta seus problemas de saúde ou recomendações de ordem médica	53	16,5
Induziram você a erros	43	13,4
Privaram-lhe do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, entre outros	20	6,2
Não lhe transmitiram as informações úteis para a realização de tarefas	73	22,7

Fonte: Dados primários, 2017.

As situações que obtiveram maior frequência de respostas foram "Houve supervisão excessiva de seu trabalho" com 32,7% e "Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva" com 32% de representatividade de escolha. As ações pautadas, em geral, decorrem de uma pressão descontrolada e cobrança por resultados, onde o agressor usa de métodos agressivos para pressionar a vítima (LOPES et al. 2009).

Outras situações que apresentaram percentuais elevados foram "Foi interrompida constantemente em reuniões ou diálogos"(25,7%), "Foi pressionada a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, férias, adicional de salários, entre outros)"(25,2%) e "Não lhe transmitiram as informações úteis para a realização de tarefas" (22,7%).

Nos relatos das respondentes foram identificadas algumas situações que se encaixam nesta categoria, bem como corroboram com as informações apresentadas na Tabela 4.

Me incitaram a fazer trabalhos que me submeteram a humilhação e vergonha (P39).

Já fui inferiorizada por exigir que me pagassem as horas extras, me inferiorizavam o tempo todo por não aceitar trabalhar horas extras sem receber por elas, acabei sendo demitida por não aceitar isso (P43).

Fui exposta a uma carga excessiva e supervisão do meu trabalho, não aguentava mais (P66).

Não queriam que eu pegasse atestado e depois disso começaram me tratar mal (como por exemplo quando eu tive um acidente de moto e por ter 3 dias de atestado pra repouso, minha chefe passou a não me dar nem bom dia, em determinado dia ainda debochou do acidente, dando a entender que era inventado, mesmo ela tendo o atestado e o papel do atendimento comprovando) (P91).

É assegurado a qualquer funcionário todos os seus direitos, tais como a dispensa em caso de atestado e o pagamento de horas extras conforme descrito na CLT (Consolidação das Lei Trabalhistas), o que não ocorreu nos relatos das pesquisadas 43 e 91, que se enquadram na subcategoria "Foi pressionada a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, férias, adicional de salários, entre outros)". Ainda, conforme Barreto (2016), a humilhação pela qual as vítimas passaram, reforça o sentimento de impotência e inutilidade, afetando a identidade e a dignidade das mesmas.

Algumas relataram a insubordinação e a contestação constante de decisões, situação esta que coincide com a subcategoria de situações hostis "contestar sistematicamente todas as suas decisões" elencada por Hirigoyen (2002 apud SOBOLL, 2008).

De modo geral, todas as situações pertencentes a esta categoria apresentaram percentuais elevados de resposta, ao passo que a subcategoria "Privaram-me do acesso aos

instrumentos de trabalho: telefone, fax, computadores entre outros" teve percentual menor (6,2%), quando comparada às demais, o que indica um alto índice de uso dessas atitudes como forma de praticar o assédio moral no trabalho contra mulheres. Ou seja, degradar as condições do ambiente de trabalho, desmerecer as atividades exercidas pela vítima, tornando o ambiente pesado de se trabalhar, são estratégias usadas pelos agressores para assediar seus alvos no ambiente organizacional.

4.2.2.2 Isolamento e recusa de comunicação

Nesta categoria estão englobadas as atitudes que visam isolar a vítima, deixando-a de lado, muitas vezes impossibilitada de comunicar-se ou expressar-se, causando constrangimento. As atitudes dessa categoria são sutis e implícitas e por isso, identificá-las é mais dificultoso. Nesta categoria estão inclusas quatro situações das quais caracterizam assédio moral. Na tabela a seguir, apresenta-se as quatro situações com a soma de suas respectivas frequências de resposta.

Tabela 5 - Frequência: Isolamento e Recusa de Comunicação

	Nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Total
Nº Respostas	803	288	122	75	1288
%	63%	22%	9%	6%	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

A partir dos dados apresentados na Tabela 5, observa-se que cerca de 15% das respondentes podem ser consideradas possíveis vítimas de assédio moral, uma vez que, optaram pela opção "Quase sempre" ou "Sempre" em pelo menos uma das 4 situações elencadas pela autora, para essa categoria.

Os comportamentos que caracterizam o Isolamento e Recusa de Comunicação, são usados com o intuito de maltratar a vítima, quando o agressor passa a constranger e agir de forma sorrateira, deixando o assediado fora de conversas, ignorando-o, excluindo de reuniões e discussões de trabalho, se recusando a conversar com a vítima ou manter contato com ela. As agressões podem vir de superiores e de colegas de trabalho de outros níveis. Conforme Soboll (2008), os efeitos do isolamento no trabalho, manifestam-se por comportamentos agressivos, onde o indivíduo passa a se comportar de maneira diferente com a família e

demais pessoas de seu ciclo social. Ou ainda, causa uma paralização da vítima, onde a mesma não consegue se defender, pois não consegue entender o contexto da situação e nem saber ao certo contra o que deve lutar (FREITAS, 2001).

A fim de visualizar melhor a frequência de respostas das situações hostis pertencentes a esta categoria, elaborou-se a Tabela 6, levando em conta somente o somatório da frequência de respostas que caracterizam o assédio moral, ou seja, as opções "Quase sempre" e "Sempre". Estão destacadas em cinza, as situações mais frequentes quando comparadas as demais desta mesma categoria.

Tabela 6 - Isolamento e Recusa de Comunicação: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral

Situações Hostis	Nº Respostas	%
Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados	117	36,4
Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você	48	14,9
A comunicação com você é unicamente por escrito	22	6,9
Proibiram seus colegas de trabalho de falar com você	10	3,2

Fonte: Dados primários, 2017.

As duas situações com maior frequência para esta categoria foram "Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados"(36,4%) e a situação " Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você" (14,9%). A recusa de comunicação é uma forma de isolar o indivíduo através do silêncio, sendo este, uma maneira de dizer à vítima o quanto ela não interessa para organização, ou mesmo para omitir informações e deixá-la sem compreender determinadas situações, a fim de prejudicá-la (BOTELHO, 2008).

As demais opções obtiveram menores frequências de resposta para as opções "Quase sempre" e "Sempre", simbolizando menores ocorrências de assédio moral.

Conforme relatos deixados pelas pesquisadas no questionário aplicado, foram encontradas duas situações que encaixam-se nesta categoria, sendo elas:

Proibiram uma colega minha de conversar comigo, até mesmo de me transferir ligações porque segundo o que eles dizem, eu e ela juntas não rendemos no trabalho, o que considero ser mentira e sim uma desculpa para tentar nos atingir porque sabem que preciso do emprego e não vou pedir demissão (P11).

Os colaboradores fingem não ouvir as orientações que passo, e vão perguntar a mesma coisa ao nosso superior. Acredito que por eu ser mulher, eles não ouvem o que falo, não seguem minhas orientações (P44).

Foi possível identificar no relato da pesquisada 44, a presença do assédio moral por meio da subcategoria de Hirigoyen (2002, apud SOBOLL, 2008) "Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima", pois esta relata ser ignorada por colegas, que ao fingirem não escutar as orientações fornecidas por ela, estão se recusando a dialogar com a vítima. A pesquisada cita ainda que o fato de ser mulher dificulta a situação. Conforme relata Guimarães e Rimoli(2006 apud SILVA; BITTAR, 2012), algumas mulheres são marginalizadas, assediadas, ou simplesmente impedidas de trabalhar e exercer suas funções pelo simples fato de serem mulheres.

O relato da pesquisada 11 expressa a proibição de comunicação entre colegas como forma de pressionar a vítima para pedir demissão. Conforme Hirigoyen (2006 apud SOARES, 2011) este é um assédio estratégico, e tem como intuito forçar o alvo a pedir demissão, tornando assim um processo legal de dispensa sem prejuízos para a organização.

Ressalta-se que as situações presentes nesta categoria isolam cada vez mais as vítimas, por comportamentos e hostilidades que constroem e humilham o agredido, levando-o, muitas vezes, à demissão.

4.2.2.3 Atentado contra a dignidade

As agressões desta categoria partem de uma série de ataques que visam desqualificar e denegrir com críticas sobre a vida pessoal da vítima, suas características ou costumes.

Na tabela a seguir é apresentada a soma das frequências das situações que caracterizam o assédio moral e que fazem parte desta categoria.

Tabela 7 - Frequência: Atentado Contra a Dignidade

	Nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Total
Nº Respostas	668	562	257	123	1610
%	41%	35%	16%	8%	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

As mulheres vítimas de assédio moral identificadas nesta categoria representam 24% do total de respondentes, já que assinalaram a opção "Quase sempre" e "Sempre" em pelo

menos uma das cinco situações de assédio moral que pertencem à categoria atentado contra a dignidade.

Nesta categoria, chacotas, gestos de desprezo e insinuações são usados como forma de desqualificar e humilhar a vítima. Nunes (2011) relata que o agressor faz uso de insinuações desdenhosas para fazer a vítima se sentir rebaixada e diminuída, faz críticas à vida pessoal e zomba das origens, costumes e outros aspectos pessoais da vítima. Conforme o autor, esse tipo de atitude provém frequentemente de colegas invejosos que tentam se auto afirmar ao rebaixar e humilhar o outro.

Visando uma clareza de informações, na tabela a seguir estão explícitas a soma das frequências de respostas "Quase sempre" e "Sempre" das subcategorias desta categoria. As frequências destacadas em cinza correspondem às situações mais frequentes.

Tabela 8 - Atentado Contra a Dignidade: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral

Situações Hostis	Nº Respostas	%
Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho	30	9,4
Espalharam fofocas/boatos desagradáveis sobre você	80	24,9
Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens)	102	31,7
Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto	107	33,2
Foi alvo de agressividade (raiva) sem merecer	61	18,9

Fonte: Dados primários, 2017.

Observa-se que a situação "Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto" obteve a maior frequência desta categoria, totalizando 33,2% das respostas, seguida da subcategoria "Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens)", com percentual de 31,7%. Para Silva e Bittar (2012) enquanto homens passam com mais frequência por situações de assédio organizacional, as mulheres enfrentam com mais frequência situações relacionadas ao assédio pessoal.

Outras duas situações que obtiveram frequências elevadas foram as que envolvem a disseminação de boatos e fofocas que desagradam a vítima (24,9% ou 80 respondentes) e vítimas de agressividade gratuita (18,9% ou 61 respondentes).

Para complementar as informações contidas na Tabela 8, apresentam-se a seguir, alguns relatos feitos pelas mulheres respondentes do questionário aplicado.

Eles criticam e fazem comentários sobre a minha vida como se fosse um fato importante na empresa e não o meu desempenho como funcionária (P17).

Insinuaram que por ser mulher era necessário fazer coisas diferentes dos homens, principalmente no que se refere a limpeza (P22).

Já tive minha sanidade mental e psicológica questionada, já usaram aspectos pessoais meus para dizer que eu não estava estável emocionalmente e por isso deveria abandonar a empresa, e de tantas pressões diárias, acabei pedindo demissão (P42).

Eu era diminuída e questionada o tempo todo por causa da minha orientação sexual e ideologia política (P43).

Conforme o relato da pesquisada 42, esta teve sua sanidade mental questionada e foi pressionada a largar o emprego pelo mesmo motivo. As situações vividas por essa mulher, dizem respeito a uma das atitudes listadas por Hirigoyen (2002, apud SOBOLL, 2008) intitulada "Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que você é doente mental)".

O relato da pesquisada 22 também consta em umas das categorias de Hirigoyen, onde nesta, o agressor faz insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, que neste caso, diz respeito a insinuar sua incapacidade de exercer determinadas funções por ser mulher.

No caso do relato da P43, a vítima relata que suas ideologias e aspectos pessoais eram alvo de críticas e motivo para que a mesma fosse diminuída. A agressão identificada no discurso da vítima coincide com a subcategoria "Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens)", da qual também obteve alta frequência de respostas no questionário, reafirmando as informações apresentadas.

É importante destacar que os aspectos socioculturais desempenham um papel importante na forma como homens e mulheres percebem e são atingidos por situações no trabalho, sendo possível destacar que homens se sentem mais ameaçados por circunstâncias gerais, relacionadas ao exercício e desempenho do trabalho, enquanto as mulheres são mais atingidas pelos conflitos de cunho pessoal (SILVA; BITTAR, 2012).

4.2.2.4 Violência Verbal, Física e Moral

Diferente das demais agressões, as incluídas nesta categoria são menos sutis e portanto, mais fáceis de serem identificadas. Conforme Hirigoyen (2006 apud NUNES, 2011) ameaças reais de violência, gritos difamatórios, assédio de cunho sexual e agressões que ultrapassem assuntos organizacionais, como telefonemas fora do horário de trabalho ou cartas

anônimas, são atitudes hostis que fazem parte desta categoria. A seguir, apresenta-se um resumo da frequência das situações classificadas nesta categoria.

Tabela 9 - Frequência: Violência Verbal, Física e Moral

	Nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Total
Nº Respostas	1117	311	108	74	1610
%	69%	19%	7%	5%	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

Com base nos dados da Tabela 9, cerca de 12% das mulheres respondentes do questionário são ou foram vítimas de assédio moral por meio de atitudes de violência verbal, física e moral, pois escolheram "Quase sempre" e "Sempre" em pelo menos uma das cinco situações contidas nesta categoria.

Cabe ressaltar que as atitudes hostis dessa categoria, podem ser classificadas como extremas e devastadoras. Hirigoyen (2006 apud NUNES, 2011) define as estratégias usadas pelos agressores desta categoria, como sendo mais visíveis que as demais, ou seja, são praticadas quando o assédio está declarado e visível a todos, sendo assim, são mais facilmente identificadas.

São apresentadas a seguir, as frequências de ocorrência para as 5 subcategorias de situações hostis que pertencem a esta categoria onde levou-se em conta somente os percentuais de resposta que caracterizam o assédio moral, ou seja, o somatório das opções "Quase sempre" e "Sempre". Os percentuais em cinza indicam as situações desta categoria que foram mais utilizadas pelos agressores para praticar o assédio moral.

Tabela 10 - Violência Verbal, Física e Sexual: Frequência das respostas que caracterizam assédio moral

Situações Hostis	Nº Respostas	%
Gritaram com você de forma frequente	66	20,5
Foi alvo de intimidações como: apontar o dedo para você, empurrar-lhe, invasão de seu espaço pessoal	35	10,8
Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo dessas violências de forma real	9	2,8
Foi ameaçada com ligações telefônicas, cartas, e-mails, etc	11	3,5
Foi assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)	61	19

Fonte: Dados primários, 2017.

Observa-se o índice de 20,5% de estratégias utilizando gritos, como forma de praticar o assédio moral contra mulheres no ambiente organizacional. As mulheres que foram assediadas ou agredidas sexualmente, seja com gestos ou propostas, correspondem ao percentual de 19% de respostas, o que significa que os agressores também utilizam essa estratégia de forma frequente para atingir as vítimas. Conforme Soboll (2008), as agressões pertencentes a essa categoria visam humilhar e intimidar descaradamente o trabalhador, e se configuram como chantagens que dizem respeito à manutenção do emprego ou às promoções de carreira.

Complementando as informações quantitativas apresentadas, constam a seguir alguns relatos deixados pelas pesquisadas.

Os chefes davam em cima, dependendo do caso, isso ocorria apenas sob efeito do álcool (P2).

Tentaram me beijar a força, ofereceram presentes em momentos inapropriados (P4).

Já me tocaram sem consentimento (P5).

Meu chefe fazia chantagens e insinuações sexuais (P27).

No caso dos relatos das pesquisadas 2 e 27, fica visível o assédio sexual, onde o agressor usa de propostas e insinuações para tentar coagir a vítima. Hirigoyen (2002 apud SOBOLL, 2008) identificou em sua pesquisa, o assédio moral em contextos em que a mulher se recusava a ceder frente a propostas ou insinuações sexuais de supervisores ou colegas, sendo este um fator que resultava em humilhações, isolamentos e maus-tratos.

Os relatos das pesquisadas 4 e 5, dizem respeito a categoria de mulheres ameaçadas de violência e/ou abuso físico ou de violências de forma real, como é o caso.

Em relação ao assédio sexual, a entrevistada Joana relata:

O assédio sexual é uma consequência dessa relação de que a mulher pertence aos homens, então *tutaali* para quem quiser, como se teu corpo fosse público, como se todo mundo pudesse tocar, mexer e olhar. Depende muito, se as pessoas que trabalham naquele ambiente tiveram uma educação com base em valores antigos, muito mais machistas e conservadores, isso (**a entrevistada refere-se ao assédio sexual**) tende a piorar, que aí se eles (**a entrevistada refere-se aos agressores**) veem que a mulher está vulnerável, eles se aproveitam da situação (JOANA).

Conforme dito pela entrevistada, o fator que influencia a ocorrência deste assédio são os homens que enxergam as mulheres como sendo sua propriedade, e que a visão conservadora baseada em construções históricas de desigualdade nas relações de gênero, também seria uma variável determinante quando agressor escolhe assediar uma mulher.

4.2.2.5 Subcategorias com maior frequência de escolha

A seguir apresenta-se as situações hostis que tiveram maiores percentuais de escolha pelas respondentes do questionário, ou seja, as atitudes mais utilizadas pelos agressores para praticar o assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho, bem como, o percentual de assédio moral para cada categoria.

Quadro 2 - Frequência das subcategorias com maior frequência de resposta

CATEGORIA	% ASSÉDIO	SITUAÇÃO HOSTIL DE MAIOR FREQUÊNCIA
Deterioração Proposital das Condições de Trabalho	20%	☐ Houve supervisão excessiva de seu trabalho – 32,7% ☐ Fui exposta a uma carga de trabalho excessiva – 32%
Isolamento e Recusa de Comunicação	15%	☐ Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados – 36,4 % ☐ Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você – 14,9%
Atentado Contra a Dignidade	24%	☐ Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto – 33,2% ☐ Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens) - 31,7%
Violência Verbal,Física e Moral	12%	☐ Gritaram com você de forma frequente - 20,5% ☐ Foi assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas) – 19%

Fonte: Dados primários, 2017.

Apesar de estarem expostas de maneira isolada, as situações podem ocorrer de forma concomitante, onde o agressor pode, expor a vítima a situações de duas categorias diferentes, ao mesmo tempo. Cabe lembrar que as consequências da violência psicológica no trabalho podem envolver transtornos emocionais, fazendo o indivíduo se questionar o sentido da vida e do trabalho, afetando as relações sociais e alterando de forma drástica a vida da vítima, podendo causar sérios danos na saúde do trabalhador (SOBOLL, 2008).

4.2.2.6 Ações e comportamentos hostis sugeridos pelas pesquisadas

Para além dos 27 comportamentos negativos listados pela autora no questionário, as pesquisadas responderam se julgavam haver outras situações que caracterizassem o assédio moral. A seguir, apresenta-se a frequência de resposta para esta questão.

Tabela 11 - Outros comportamentos negativos ou atitudes hostis

	Sim	Não	Sem resposta	Total
Frequência	107	8	207	322
%	33%	2%	64%	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

Conforme exposto, 64% das mulheres optaram por não responder essa questão, 2% afirmou não conhecer outras atitudes hostis além das apresentadas no questionário, e cerca de 33% das respondentes acha que há outros comportamentos negativos presentes no ambiente de trabalho. Entretanto, muitas definições mencionadas pelas respondentes eram similares as descritas pela autora. As mulheres que responderam sim para esta questão elencaram algumas situações que na opinião delas, caracterizam estes comportamentos. A seguir apresenta-se algumas destas situações.

Diferença salarial (P3).

Receber salário inferior a um colega homem que desempenha função de menos importância (P13).

Machismo, ser considerada inferior por ser mulher (P15).

Já me perguntaram várias vezes porque eu escolhi essa profissão porque ela não era pra mulheres (sou oficial de máquinas da marinha mercante e trabalho embarcada cuidando da manutenção dos equipamentos) (P18).

Cobrança redobrada por ser mulher (P24).

Insubordinação por ser mulher (P32).

Exigência de vestimenta feminizada e padrão estético (P55).

Colegas de trabalho respondem minhas dúvidas de forma diferente por eu ser mulher (P67).

O que mais eu ouvia durante quase 2 anos na mesma empresa: "você é mulher, coloca uma saia curta e vai ter muitos clientes que gastam sem necessidade. O que querem é decote e bunda" (P68).

As situações expostas são algumas das listadas pelas respondentes. Sendo que, são situações que elas vivenciam ou vivenciaram no ambiente de trabalho. É possível identificar que o simples fato de ser mulher torna-se motivo para denegrir e diminuir as trabalhadoras, já que nas situações expostas, as mesmas foram inferiorizadas, tendo sua capacidade de exercer funções de alta responsabilidade, chefear e ser competente, questionada o tempo todo.

Percebe-se que os discursos das vítimas corroboram com a teoria, pois conforme destaca Hirigoyen (2002 apud SILVA;BITTAR, 2012), as mulheres, diferentemente dos homens, são alvo de insultos sexistas e/ou machistas, descriminadas sob a falsa ideia de que não são capazes de assumir cargos de altas responsabilidades.

A seguir apresenta-se aspectos do assédio moral, por quem ele é praticado, suas direções e consequências.

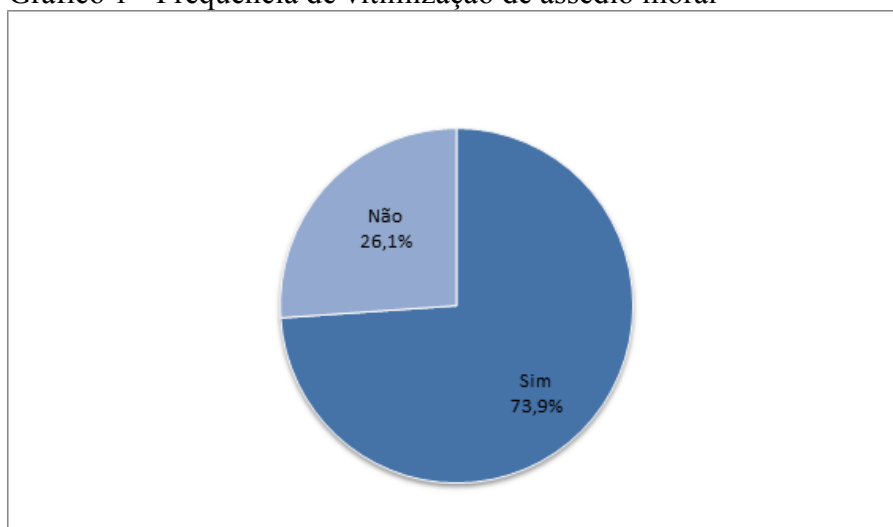
4.2.3 As vítimas da violência, os agressores, habitualidade da agressão, consequências e encaminhamentos organizacionais.

Nos próximos tópicos serão expostas informações sobre a identificação da vitimização de assédio moral segundo as pesquisadas, quem são os agressores, qual é o gênero que mais assedia moralmente mulheres no trabalho, habitualidade da violência, consequências para as vítimas e encaminhamentos organizacionais.

4.2.3.1 Identificando as vítimas de assédio moral

Após apresentadas as frequências das situações e comportamentos hostis, juntamente aos relatos de algumas situações vivenciadas pelas pesquisadas, e demais contribuições fornecidas pelas entrevistadas, o questionamento seguinte do instrumento de pesquisa online buscou perceber, frente à definição sobre o que é assédio moral segundo Heloani (2004), qual a frequência de respondentes se identifica ou já se identificou como vítima de assédio moral.

Gráfico 1 - Frequência de vitimização de assédio moral



Fonte: Dados primários, 2017.

Com base nas informações apresentadas, 238 mulheres (73,9%) consideram ser vítimas de assédio moral, enquanto 84 (26,1%) acreditam não serem vítimas deste tipo de assédio, totalizando 322 respondentes. Mesmo que o assédio moral seja uma violência sutil, em que o agressor muitas vezes age sem que a vítima perceba que está sendo assediada, e acredita estar passando por situações normais do ambiente organizacional (HELOANI, 2004), a frequência de mulheres que afirmaram identificar-se como vítimas foi elevada.

Joana relatou que as situações de assédio moral são diferentes das ações cotidianas do ambiente de trabalho.

Assédio moral não é uma situação, a gente sabe que as pessoas se estressam, elas se exaltam, então acontecem coisas no trabalho... Uma discussão, uma coisa que é normal e compreensível, dada as relações que se estabelecem. Agora não é isso, o assédio moral é aquela coisa repetitiva intermitente que você não tem sossego...Então todo dia é uma piadinha, todo dia uma coisinha (JOANA).

A seguir serão expostas as informações sobre as situações hostis, com base nos dados das 238 respondentes que reconheceram ser vítimas de assédio moral.

4.2.3.2 Os agressores

As atitudes hostis podem ser praticadas por colegas, subordinados e superiores hierárquicos, conforme teoria abordada anteriormente, e até mesmo, podem provir de pessoas de fora da organização. Cabe ressaltar que 238 pesquisadas das 322 responderam as questões que caracterizavam os agressores, pois para as mulheres que não consideraram ser vítimas de

assédio moral, o questionário fechava automaticamente. A Tabela 12 demonstra quem são os agressores conforme as respostas contidas no questionário.

Tabela 12 - Identificando os agressores

	Colegas	Chefias	Subordinados	Pessoas de fora da organização	Total
Frequência	115	168	20	66	238
%	48,3%	70,6%	8,4%	27,7	100%

Fonte: Dados Primários, 2017.

Observa-se que as agressões são, em sua maioria (70,6% ou 168 respondentes) advindas de superiores hierárquicos, seguido das originadas por colegas (48,3% ou 115 respondentes). Em concordância com os dados quantitativos, as três entrevistadas relataram que o assédio moral pode vir de várias direções, mas que parte, em sua maioria, de superiores hierárquicos.

Acredito que as agressões venham de todos os níveis, pois a competitividade instalada dentro das empresas faz isso acontecer, mas na minha concepção as situações de assédio são vindas de chefias com muito mais frequência, principalmente se estas chefias forem homens (ANA).

A psicóloga Ana relata que além das agressões originarem-se em grande parte de cargos hierárquicos superiores, há o agravante quando estes superiores são homens. Joana corrobora com Ana, pois também acredita que o assédio moral contra mulheres é praticado de forma mais frequente por superiores hierárquicos.

Eu acredito que acontece em todos os níveis da organização, de maneiras diferentes, mas o que fica visível é o praticado pela chefia de hierarquia superior, porque existe mais poder ali. Numa relação de mesmo nível de hierarquia, a pessoa pode até assediar, mas não vai ter um poder tão palpável sobre a vítima [...] quem pode causar prejuízos reais a carreira é a chefia (JOANA).

Os dados quantitativos apresentados e o discurso das entrevistadas corroboram com a teoria, pois segundo Heloani (2003), quando se trata de mulheres a maior parte das agressões resulta de superiores hierárquicos.

Após identificar a origem do assédio, verificou-se quais gêneros que na percepção das mulheres respondentes do questionário e das entrevistadas, praticam o assédio moral.

Tabela 13 - Gênero dos agressores

	Mulheres	Homens	Ambos	Total
Frequência	25	136	77	238
%	10,6%	57,1%	32,3%	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

Cerca de 52,7% (136 respondentes) identificam os homens como sendo os principais agressores quando se trata de assédio moral contra mulheres, seguido de 32,3% (77 respondentes) que acreditam que ambos os gêneros são agressores. Corroborando com as respondentes do questionário, as entrevistadas confirmaram estas informações.

Olha considerando as minhas experiências e leituras, na minha opinião o assédio moral no caso das mulheres é mais praticado por homens. Não que as mulheres não assediem outras mulheres, mas a frequência de agressões é maior de homens para mulheres (MARIA).

Acredito que venha dos homens, mesmo esta realidade sendo mudada ao longo dos anos, porque nós mulheres nos engajamos na luta contra a desigualdade de gênero, mas mesmo assim acho que os homens são os principais agressores, mas também acho que exista vindo de mulheres, só que em menor volume (ANA).

Ana cita a desigualdade de gênero como fator determinante para que homens assediem mulheres em maior escala. Em concordância, a jornalista Joana complementa a colocação de Ana, alegando que por haver uma cultura machista, da qual faz homens alcançarem cargos de alta chefia mais facilmente do que mulheres, o assédio moral é mais praticado por eles.

O assédio pode vir de ambos os lados, mas eu acho que por conta de nossa criação, socialização, possibilitou para que nós mulheres não nos respeitássemos enquanto mulheres [...] porém, acredito que o assédio moral vem mais dos homens, por eles estarem mais nos cargos superiores de chefias. O machismo é tão impregnado, que é isso, você sabe que quem alcança os cargos mais altos geralmente são homens (JOANA).

Corroborando com Joana, a publicitária Maria relatou ter passado por uma situação em que o cargo superior de maior responsabilidade em questão pertencia a uma mulher, o que pareceu não agradar o cliente, pois estava a espera de um homem como diretor, não uma mulher.

Uma vez eu estava em um espaço locado para filmagem, acompanha do cliente do job (**que traduzido para o português significa trabalho**) e pela equipe de produção, onde estava junto a diretora do filme e o diretor de câmera, e o cliente perguntou que horas o diretor do filme iria chegar, demonstrando que estava a espera de um homem, para garantir que o trabalho fosse bem feito [...] (MARIA).

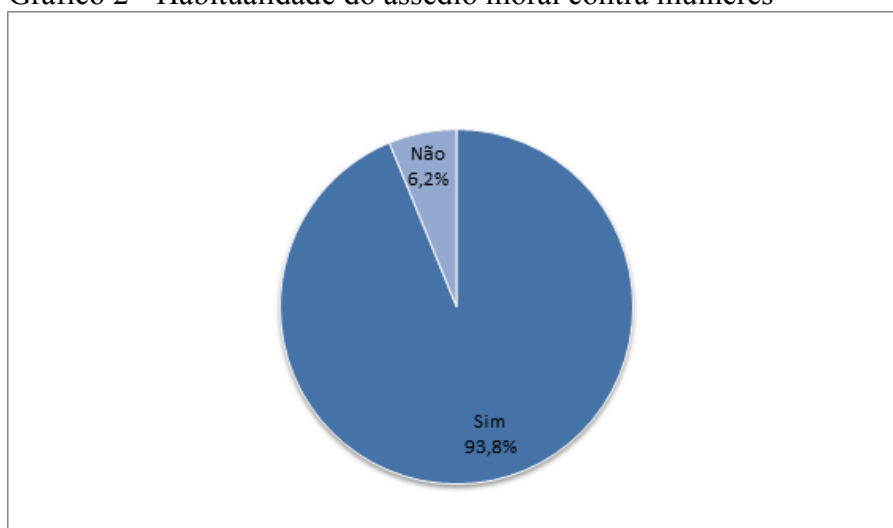
Pode-se dizer, que com base nos dados apresentados nas tabelas 12 e 13 e nos relatos das entrevistadas, quando se trata de assédio moral advindo de hierarquia superior, os homens são os maiores agressores, uma vez que são eles que mais ocupam esses tipos de cargo. Leymann (1996 apud Silva e Bittar) relata que quando o agressor é um superior hierárquico, há uma maior frequência de identificação de homens como agressores.

A seguir apresenta-se as consequências para as vítimas que sofrem ou sofreram assédio moral.

4.2.3.3 Habitualidade e consequências do assédio moral para as mulheres

As consequências para a vítima que sofre assédio moral são significativas, repercutem negativamente na vida emocional, social e familiar, como também, na saúde e na estrutura financeira do indivíduo (SOBOLL, 2008). Apesar de as consequências do assédio moral serem mais difíceis de serem mensuradas, a longo período de tempo geram resultados desastrosos para a vítima. Sendo assim, as pesquisadas responderam se julgam o assédio moral comum quando o alvo são mulheres e se houveram possíveis danos à saúde e mudanças de emprego em decorrência do assédio moral sofrido.

Gráfico 2 - Habitualidade do assédio moral contra mulheres



Fonte: Dados primários, 2017.

Conforme as informações quantitativas apresentadas, 93,8% (223 respondentes) acreditam que o assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho é comum. Este elevado percentual justifica-se pela construção histórica da mulher na sociedade, e dos papéis

que ela representa, dos quais refletem no ambiente organizacional e na forma em como ela é vista neste ambiente. A desigualdade de gênero, resultado dessas construções históricas, também torna-se uma variável agravante do assédio moral, conforme relatam as entrevistadas.

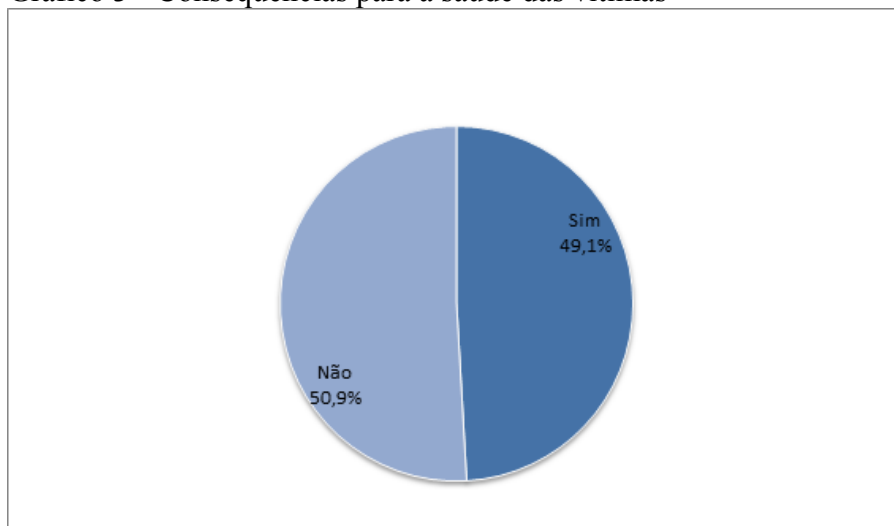
Acredito que seja comum o assédio moral contra as mulheres sim, esse assédio *taligado* com a visão da mulher como fraca, como gênero frágil, o que na minha opinião promove a discriminação das mulheres em todos os ambientes. Historicamente a gente sabe que sempre fomos ligadas aos trabalhos da residência, e mudar isso é muito difícil. Ocupamos funções mais "tranquilas", isso é muito sério (ANA).

A jornalista Joana cita que, por ser comum, a sociedade precisa entender e tratar de forma mais específica este assédio contra mulheres, pois elas são mais atingidas se comparadas aos homens.

Acredito que seja muito comum, a sociedade trata os indivíduos como uma massa uniforme, onde todos são iguais, onde as coisas atingem as pessoas da mesma forma, mas não atingem. O assédio moral é comum, e atinge as mulheres de uma forma mais bruta do que atinge os homens, porque estamos em uma sociedade que trata as mulheres de forma inferior em todos os níveis (JOANA).

Partindo do pressuposto que o assédio contra mulheres no trabalho é comum, cabe apresentar se houveram consequências na saúde das vítimas, conforme consta a seguir.

Gráfico 3 - Consequências para a saúde das vítimas



Fonte: Dados primários, 2017.

Observa-se que 50,9% relatam não terem tido problemas de saúde em decorrência do assédio moral sofrido, enquanto o percentual de mulheres que responderam ter sua saúde prejudicada por conta deste assédio corresponde a 49,1%. Conforme relata Hirigoyen (2006

apud NUNES, 2011), quando o assédio vem de superiores, apresenta danos mais graves a saúde da vítima. Deste modo, justifica-se o índice (49,1%) de mulheres com a saúde prejudicada, pois conforme apresentado anteriormente, os principais agressores são superiores hierárquicos (70,6%).

Duas respondentes relatam enfrentar problemas de saúde por conta do assédio moral sofrido no exercício de suas funções.

Entrei em depressão depois que meu chefe me assediou, estou em tratamento faz um ano (P75).

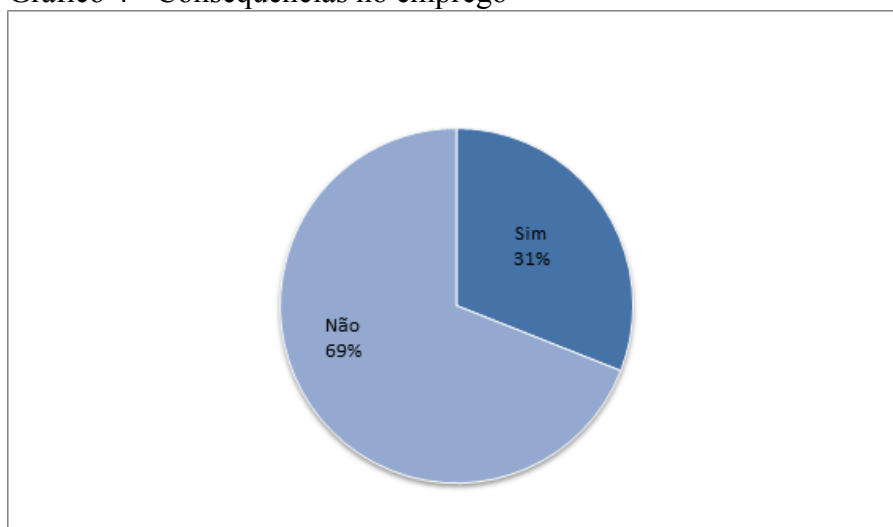
[...] eu não percebi que estava mal pelo assédio moral que sofri, depois que uma colega me alertou que eu estava sofrendo assédio moral, é que me dei conta...Hoje estou melhor, mas ainda em tratamento pois a possibilidade de trabalhar em um ambiente parecido me deixa extremamente nervosa, ansiosa e com medo (P95).

Atualmente não trabalho, mas deixei a última empresa que trabalhei devido ao assédio moral por parte de meus superiores. Desde então, faço terapia por ter uma baixa autoestima que me persegue desde então (P101).

Para Heloani (2003), a longo prazo, as situações de assédio podem fazer com que as vítimas naturalizem as agressões, acreditando ser incompetentes e fracassadas. Essas atribuições negativas podem resultar em danos na autoestima, repercutindo no desenvolvimento profissional e pessoal. O mesmo acontece no caso da depressão, pois segundo Hirigoyen (2006 apud NUNES), agressões que perduram durante muito tempo, podem desencadear depressões severas.

No Gráfico 4, consta a frequência de mudanças de emprego relacionadas ao assédio moral sofrido em decorrência de ser mulher.

Gráfico 4 - Consequências no emprego



Fonte: Dados primários, 2017.

Conforme o Gráfico 4, 69% (164 respondentes) não tiveram mudanças de emprego em decorrência do assédio moral, pois apesar das situações hostis gerarem sofrimento aos indivíduos, muitas vezes há curto prazo não torna-se um motivo para que o trabalhador se desligue da organização, já que existe a necessidade de manter o emprego com fins de sobrevivência (NUNES, 2011).

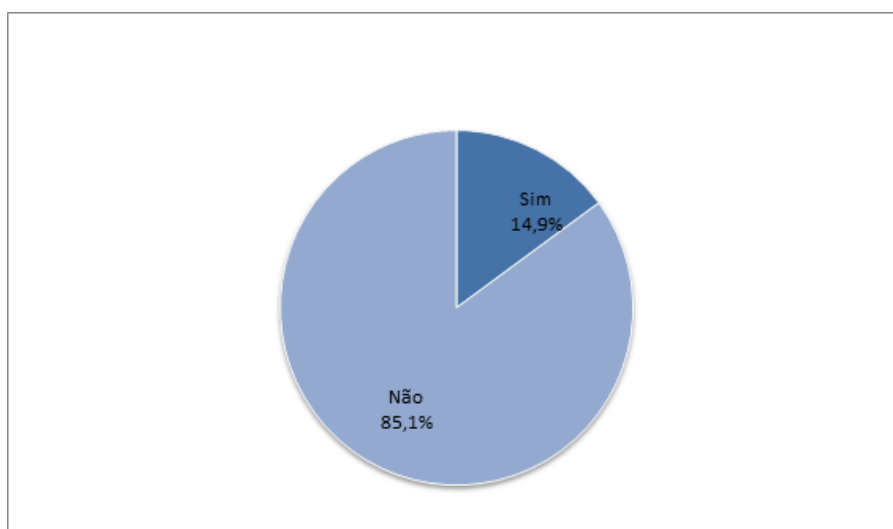
Cerca de 31% (74 respondentes) das respondentes teve que mudar de emprego em decorrência do assédio moral sofrido. Para Soboll (2008) o desligamento do colaborador de seu posto de trabalho significa o êxito do processo de assédio moral. Se as condições de trabalho não apresentam melhoras, o trabalhador agredido, frequentemente abandona seu trabalho muito antes do período de aposentadoria, por exemplo.

Na próxima seção, apresenta-se o delineamento da queixa sobre a agressão, bem como os retornos quanto a mesma.

4.2.3.4 Formalização da denúncia da violência moral

Neste tópico, é descrito se a vítima prestou queixa da agressão sofrida em algum setor da organização e se houveram retornos dessa denúncia. Muitas vezes as vítimas não prestam queixas por medo da demissão (SOBOLL, 2008).

Gráfico 5 - Denúncia da violência moral



Fonte: Dados primários, 2017.

Observa-se com base no Gráfico 5, que 85,1% não efetuou denúncia da agressão sofrida. Posteriormente a essa questão, as pesquisadas foram indagadas a respeito do retorno desta denúncia, sendo que dos 14,9% que efetuaram a denúncia, apenas 4,3% tiveram algum retorno por parte da organização.

Uma pesquisada relatou que houve retorno da organização, mas que nada podia ser feito por falta de provas.

Muitas vezes as mulheres sofrem assédio moral, quando vão prestar queixa, são ridicularizadas, o que mexe com a sua dignidade e inibe as outras possíveis vítimas de prestarem queixa devido a impunidade (P80).

Houve retorno de que não era possível seguir com o processo por falta de provas e testemunhas das situações. As gravações feitas com meu celular não serviram de prova, pois eu não tinha autorização para gravar o agressor (P91).

Houveram algumas respondentes que relataram ter feito a denúncia, mas não terem recebido retorno da organização. Conforme Heloani(2004), muitas vezes as vítimas sentem-se impotentes diante das agressões, e acabam não denunciando. Ainda existe o fato de que há necessidade de coletar provas que comprovem o assédio sofrido, o que se dificulta ainda mais devido à sutileza em que as atitudes e comportamentos hostis acontecem.

Conforme exposto nos relatos e também na teoria, a seguir estão descritas informações acerca da percepção das pesquisadas e das entrevistadas sobre as dificuldades de ascensão e crescimento profissional, mulheres mães, entre outros fatores.

4.2.4 Desigualdade de gênero no trabalho

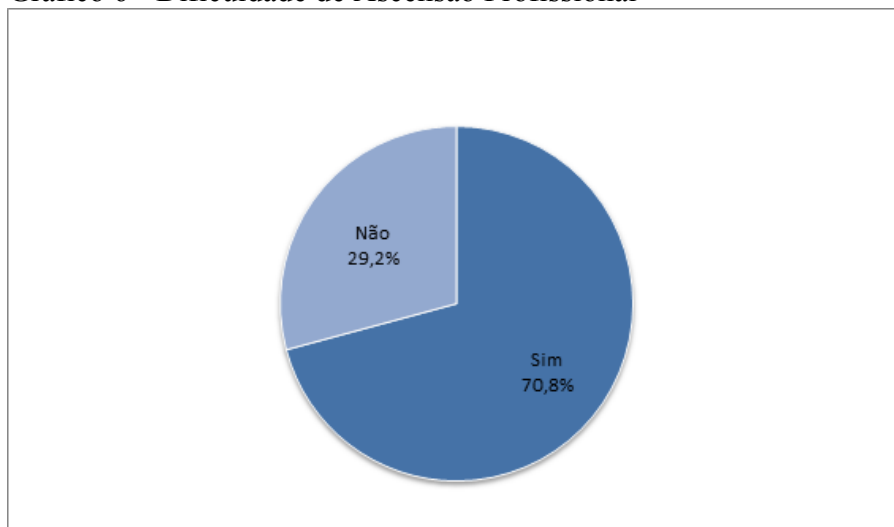
Nas próximas seções estão apresentadas as dificuldades de ascensão profissional das mulheres, condições de trabalho, educação e crescimento profissional comparado ao gênero masculino e identificação da frequência de mulheres com filhos que tiveram suas carreiras prejudicadas por este fator.

4.2.4.1 Dificuldades de ascensão profissional

As mulheres enfrentam mais dificuldades para construir uma carreira se comparadas aos homens, pois para Andrade et al. (2002), o espaço da mulher é limitado dentro das organizações, com oportunidades diferentes de ascensão das oferecidas ao gênero masculino.

Ressalta-se que as questões que trataram sobre desigualdade de gênero foram elencadas antes das demais questões sobre assédio moral no questionário aplicado, por isso seu número de respondentes é de 322. A seguir apresenta-se o percentual de mulheres que considera enfrentar mais dificuldades de ascensão profissional por ser mulher.

Gráfico 6 - Dificuldade de Ascensão Profissional



Fonte: Dados primários, 2017.

Cerca de 228 mulheres (70,8%) consideraram ter mais dificuldades de ascensão profissional, sendo que 94 (29,2%) delas respondeu não enfrentar ou ter enfrentado maior dificuldade por ser mulher.

A publicitária Maria comenta que o fato das mulheres considerarem ter dificuldades para ascensão profissional em decorrência de seu gênero, se justifica pela estrutura patriarcal reafirmada durante anos, que originou diferenças importantes entre homens e mulheres no trabalho.

[...] uma estrutura patriarcal formada desde os primórdios e reafirmada durante séculos, criou um verdadeiro abismo entre homens e mulheres, gerando desigualdade de oportunidade, distinção de rendimentos salariais e maior dificuldade de ascensão profissional (MARIA).

Após identificar quantas mulheres consideram ter dificuldades de se desenvolver na carreira profissional em decorrência do seu gênero, serão expostas informações sobre as condições de trabalho, educação e crescimento profissional comparadas ao gênero masculino.

Tabela 14 - Desigualdade de gênero - Condições de Trabalho, Educação e Crescimento profissional

Condições de trabalho iguais ao gênero masculino	Frequência	%
Sim	147	45,7%
Não	175	54,3%
Total	322	100%
Condições de educação iguais ao gênero masculino	Frequência	%
Sim	243	75,5%
Não	79	24,5%
Total	322	100%
Condições de crescimento profissional iguais ao gênero masculino	Frequência	%
Sim	162	50,3%
Não	160	49,7%
Total	322	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

Conforme exposto, 54,3% das respondentes acredita não ter as mesmas condições de trabalho que os colegas do gênero masculino. Se tratando de educação, 75,5% das pesquisadas acreditam estarem em igualdade com o gênero masculino, já no que diz respeito a igualdade de condições de crescimento profissional, 49,3% das mulheres consideraram não ter as mesmas condições. Pode-se inferir que a frequência de respondentes (70,8%) que considera ter mais dificuldades de ascensão profissional por serem mulheres, não considera a educação como uma variável agravante desta, mas sim, a desigualdade das condições de trabalho e condições de crescimento profissional.

Conforme relata Ana, a mulher está inserida em um contexto de desigualdade de gênero, o que se reflete nas relações de trabalho.

[...] mesmo com a inclusão da mulher no mercado de trabalho, isso não ocorreu de forma justa. Os melhores salários e empregos são dos homens, enquanto a gente fica com as funções mais informais e com as tarefas domésticas (ANA).

Em concordância, Joana também cita a inferioridade de funções destinadas às mulheres como sendo variável agravante para a desigualdade de gênero, se tratando de oportunidades para alavancar a carreira.

A sociedade está sempre tentando nos dizer que o nosso local não é o espaço público, nosso local é o privado, a gente tem que estar em casa, cuidando dos filhos e limpando a casa, dando condições para o marido se sobressair [...] a desigualdade de gênero pra mim é o que move a desigualdade de oportunidade [...] nós não somos respeitadas em diversos níveis, no mercado de trabalho você tem que fazer mais, você ter que ser melhor, você é cobrada muito mais, tendo que mostrar sua competência o tempo todo, porque se houver um deslize já vem aquela frase "ah mas tinha que ser mulher" (JOANA).

Andrade et al. (2002) relatam que muitas vezes a mulher faz parte da empresa, mas não há possibilidade para que a carreira feminina tenha a mesma trajetória da carreira masculina, especialmente, quando diz respeito a oportunidades de crescimento e remuneração.

Após expostas as informações sobre desigualdade de gênero, se faz necessário saber se o fato das mulheres terem filho é fator agravante para esta desigualdade. Foi perguntado às respondentes que são mães, se em algum momento da vida delas o fato de ter filhos influenciou negativamente a carreira das mesmas, impedindo de ocupar um cargo ou de ser contratada por alguma empresa. As informações encontram-se na tabela a seguir.

Tabela 15 - Mulheres Mães

Mulheres com filhos	Frequência	%
Sim	34	10,6%
Não	288	89,4%
Total	322	100%
Mulheres prejudicadas por serem mães	Frequência	%
Sim	19	55,8%
Não	15	44,2%
Total	34	100%

Fonte: Dados primários, 2017.

Das 322 respondentes, 34 (10,6%) são mães, sendo que dessas, 19 (55,8%) relataram terem sido prejudicadas na hora de assumir um cargo ou ser contratada por alguma empresa. Uma das respondentes do questionário relatou ter passado por uma situação desagradável em uma entrevista de emprego.

No início deste ano, em uma entrevista de emprego, o moço que me entrevistou pediu se eu pretendia ter filhos e se eu tomava contraceptivos, pois ele não contrataria uma pessoa que deseja engravidar (P28)

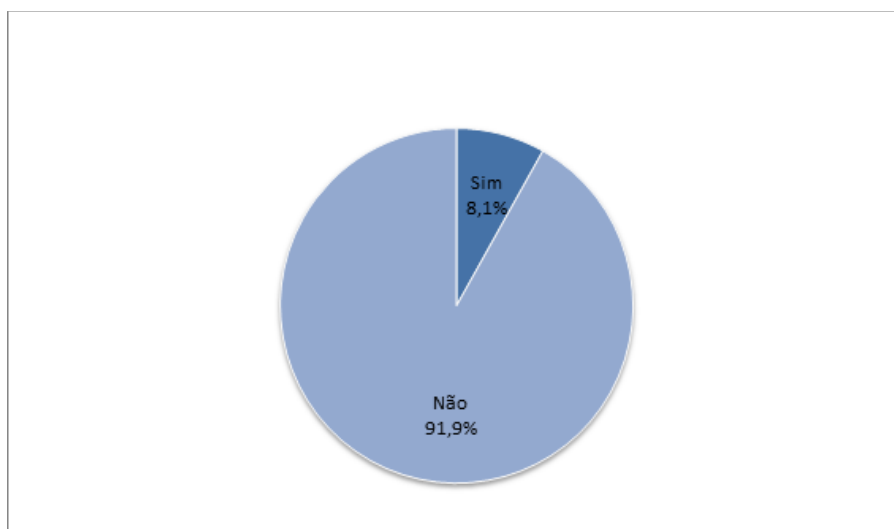
Segundo Tarcitano e Guimarães (2004, apud SILVA;BITTAR, 2012), mulheres gestantes ou que tenham filhos sofrem discriminação frequente, por terem necessidades diferentes, como se ausentar do local de trabalho eventualmente, diferentemente de homens e mulheres que não tem essas características.

Frente ao exposto, faz-se necessário saber se as pesquisadas conhecem alguma política ou prática de prevenção e combate ao assédio moral desenvolvida pela organização em que atuam ou atuaram, bem como, se julgam importante a existência dessas políticas.

4.2.5 O assédio moral e a organização

Nesta seção, é demonstrada a frequência de respondentes que conhece alguma política de prevenção ou de combate ao assédio moral desenvolvida pela organização em que atuam ou atuaram, bem como se julgam importante políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e o assédio moral contra mulheres.

Gráfico 7 - Conhecimento sobre práticas de prevenção/combate à desigualdade de gênero e o assédio moral



Fonte: Dados primários, 2017.

Nota-se, com base nas informações do Gráfico 6, que 8,1% (26 respondentes) tem conhecimento sobre alguma prática que previna ou informe sobre o assédio moral, enquanto 91,9% (296 respondentes) afirma não ter conhecimento sobre essas práticas. A seguir estão apresentados alguns relatos deixados pelas mulheres respondentes do questionário.

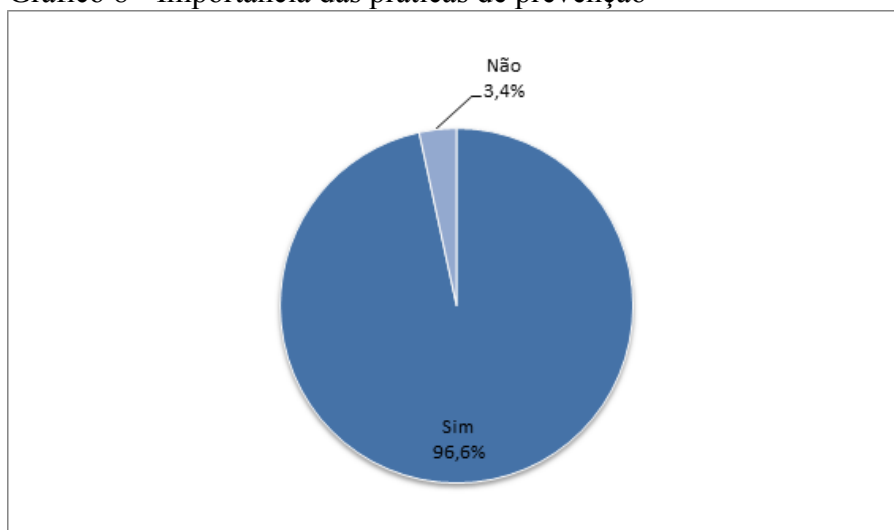
As empresas não cuidam da saúde de suas funcionárias, porque muitas que sofrem o assédio moral, não sabem o que fazer, para onde ir porque a empresa nunca falou disso (P80).

Tentei implantar políticas contra o assédio moral e fui ridicularizada, porque segundo os gestores da empresa "assédio moral não existe, é frescura" (P98).

Com base no relato das respondentes, fica evidente a falta de políticas organizacionais que informem, previnam e auxiliem os seus colaboradores, bem como, o conhecimento por parte dos gestores sobre o quão prejudicial estas agressões são para as vítimas e para as empresas. Para Martiningo Filho e Siqueira (2008), o assédio moral é resultado de uma gestão ineficiente, podendo provocar queda de produtividade, apresentar custos sociais, além dos valores dos tratamentos psicológicos e médicos exigidos pelas vítimas.

A seguir, apresenta-se a opinião das respondentes acerca de políticas de desigualdade de gênero e assédio moral no trabalho.

Gráfico 8 - Importância das práticas de prevenção



Fonte: Dados primários, 2017.

Cerca de 96,6% das mulheres respondentes acredita ser importante que a empresa tenha políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e assédio moral no ambiente de trabalho. Este índice expressa a importância de abordar o assédio moral nas organizações como forma de prevenir as agressões e dar suporte aos agredidos. Em concordância, as entrevistadas acreditam que as políticas organizacionais, possibilitariam o debate e a conscientização dos funcionários.

Eu acredito no diálogo, as empresas precisam falar mais sobre, explicar e tirar dúvidas e demonstrar a realidade para os funcionários, debatendo, questionando o assunto, acredito que possa auxiliar na redução de casos de assédio moral [...] o problema é que muitas vezes o assédio vem dos gestores, nesse caso é mais difícil ainda discutir o assunto, porque são os gestores que tem que ter essa visão da seriedade do assédio e propor a discussão (MARIA).

A publicitária Maria relata que há grande dificuldade dos gestores em visualizar a importância da discussão sobre o assédio moral nas organizações porque, muitas vezes, e no caso das mulheres, são os chefes de nível hierárquico superior que assediam, tornando a criação de políticas difícil.

Em concordância, a psicóloga Ana acredita que além das políticas de conscientização de assédio moral e desigualdade de gênero, faz-se necessário uma igualdade nas vagas fornecidas pelas empresas, de modo que haja mais mulheres em cargos superiores.

Em primeira mão, eu acredito que políticas de conscientização com os funcionários, tanto sobre assédio moral como desigualdade de gênero, porque isso é crucial para que a empresa crie uma consciência geral e os funcionários possam identificar essas agressões e denunciar isso é muito importante [...] reformular as vagas também ajudaria, colocar as mulheres nos cargos de alta chefia, porque assim vai ter mais igualdade no ambiente de trabalho (ANA).

Joana acredita que reconhecer o problema é o começo, e que os processos educacionais seriam a chave para mudar a cultura de desigualdade de gênero dentro das organizações. A entrevistada relata ainda, ser importante instalar uma cultura de não permissão do assédio moral na empresa, para que o agressor saiba que vai ser punido, e para que a vítima saiba como denunciar.

Primeira coisa é assumir o problema, assumir que ele existe e que faz parte das empresas de porte grande e de porte pequeno. Segundo, eu sou defensora convicta dos processos educacionais, acredito que só a educação muda essa cultura desigual. Quando falo de educação, estou falando de educação dentro da empresa e da formação dos profissionais[...] campanhas sobre as penalidades para quem comete o assédio moral, instalar uma cultura não permissividade desses comportamentos. Porque as pessoas que trabalham, precisam saber que a empresa não admite comportamentos de assédio moral, assim você dá a segurança para que a pessoa assediada denuncie[...] as empresas não levam a sério, elas precisam estar dispostas a coibir essas práticas, educar através de palestras, falando sobre isso, educar com campanhas permanentes contra o assédio [...] as empresas precisam apurar essas agressões e ter um profissional que esteja preparado para dar suporte para isso [...] (JOANA)

Ainda há muito para evoluir nas organizações, visto que as mulheres são vítimas constantes das práticas de assédio moral nas relações de trabalho, principalmente em

comparação a realidade masculina, o que traz à tona os problemas de desigualdade de gênero. Portanto, faz-se necessário um combate intensivo à prática do assédio moral no trabalho e à desigualdade presente nele, por meio de medidas preventivas que estimulem o desenvolvimento de melhores relações no ambiente de trabalho, dando força ao diálogo nas relações profissionais, para então construir uma via de mão dupla em todos os níveis hierárquicos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações atuais entre mulheres e homens tem como base uma construção histórica de desigualdade de gênero. Considerando que a mulher teve sua imagem construída a partir dessas relações de desigualdade, as relações laborais acontecem seguindo essa ótica. Deste modo, a imagem fragilizada e enfraquecida da mulher propicia para que violências morais aconteçam frequentemente no ambiente de trabalho.

As organizações em meio a um ambiente competitivo, com metas que precisam ser alcançadas e a obtenção de lucros que está em primeiro lugar, também propiciam a naturalização de certos comportamentos negativos, o que pode acarretar o fenômeno do assédio moral. A violência característica do assédio moral tange os comportamentos e atitudes repetitivas que visam humilhar, expor e degradar a dignidade das vítimas no ambiente de trabalho. Tais situações podem causar danos à saúde, bem como, afetar o desempenho do colaborador no exercício de suas funções. Por surgir no ambiente de trabalho, a responsabilidade de prevenir o assédio, ou punir os responsáveis caso venha a acontecer, é da organização.

Deste modo, a presente pesquisa teve como objetivo Analisar os impactos na carreira e no desempenho profissional de mulheres que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho. A fim de atender o objetivo geral, a pesquisa dividiu-se em duas partes, a primeira tange a pesquisa qualitativa por meio de questionário, e a segunda qualitativa por meio de entrevistas com mulheres graduadas em áreas de afinidade com o estudo, que tinham conhecimento prévio sobre o assunto, a fim de dar mais profundidade as informações da pesquisa.

A pesquisa foi respondida por 411 mulheres, destas 78,4% tem idade entre 15 e 25, sendo a média de idade das respondentes de 23 anos. Cerca de 77,4% da pesquisadas são solteiras, onde 64,5% tem o ensino superior incompleto e 20% tem o nível superior completo. No que diz respeito aos dados de trabalho das pesquisadas, 34,3% delas trabalham em empresas privadas, cabe ressaltar que 21,7% das respondentes não trabalham e nunca trabalharam, para estas, o questionário se encerrava automaticamente, pois o objetivo da pesquisa em questão é levantar dados de mulheres que já tenham tido alguma experiência no mercado de trabalho. Ainda, cerca de 30,1% das respondentes trabalha ou trabalhou de 1 a 3 anos na mesma organização e 29,2% não está trabalhando no momento. Em relação

às entrevistadas, são três mulheres com 33, 24 e 23 anos, que são graduadas em áreas de afinidade com o estudo e que conhecem a realidade do assédio moral no trabalho.

Em relação à ocorrência de situações negativas no ambiente de trabalho, 83,2% das respondentes já passou por alguma experiência negativa no trabalho de forma pontual. A opinião das entrevistadas frente a esse fato é que muitas mulheres não se dão conta das agressões que sofrem e, por isso, este percentual pode ser maior. Ainda como uma variável influenciadora da ocorrência das agressões, esta a construção história de desigualdade de gênero que se reflete nas relações de trabalho.

Afim de atender o objetivo específico de caracterizar a ocorrência de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho, foi utilizada a classificação de atitudes hostis feita por Hirigoyen (2002, apud SOBOLL), das quais são divididas nas categorias: Deterioração proposital das condições de trabalho; Isolamento e recusa de comunicação; Atentado contra a dignidade e Violência verbal, física ou sexual.

Na categoria "Deterioração proposital das condições de trabalho", foi identificado que 20% das pesquisadas são vítimas de assédio moral, pois assinalaram as frequências "Quase sempre" e "Sempre" em pelo menos uma das 13 situações que pertencem a esta categoria, caracterizando o assédio moral. Dentre as 13 situações pertencentes a essa categoria, as opções "Houve supervisão excessiva de seu trabalho" e "Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva" obtiveram os maiores índices de resposta, sendo 32,7% e 32% respectivamente.

Foi identificado na categoria "Isolamento e recusa de comunicação" que 15% das respondentes podem ser consideradas vítimas de assédio moral, pois optaram pelas frequências "Quase sempre" e "Sempre" em pelo menos uma das quatro situações contidas nesta categoria. As situações desta categoria que obtiveram maior frequência de resposta foram "Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados" (36,4%), e "Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você" (14,9%).

No que tange à categoria "Atentado contra a dignidade" cerca de 24% das mulheres respondentes é vítima de assédio moral através de situações pertencentes a esta categoria. Dentre as cinco situações contidas nessa categoria, as que obtiveram maior percentual de resposta foram: "Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto" com 33,2% e "Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens) com 31,7% de respostas.

Em "Violência verbal, física ou sexual" são agressões mais fáceis de serem detectadas em relação as demais, e dizem respeito a empurrões, gritos, assédio sexual entre outros. Foram identificadas como vítimas 12% das respondentes, que assinalaram as opções "Quase

sempre" e "Sempre" em pelo menos uma das cinco situações contidas nesta categoria. Com relação as situações com maior percentual nesta categoria, estão "Gritaram com você de forma frequente" (20,5%) e "Foi assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)" (19%).

Depois de descritas as situações hostis, divididas em quatro grupos de categorias, questionou-se as entrevistadas se elas identificavam-se vítimas de assédio moral, com base na definição de Heloani (2004). Das 322 respondentes, 238 (73,9%) identificam-se como vítimas de assédio moral. Na sequência, a fim de analisar as características de ocorrência do assédio moral, as respondentes relataram quais são os agressores (direcionamento do assédio, gênero do agressor), a habitualidade das agressões e consequências para as vítimas.

Quanto aos agressores das 238 vítimas, a maioria (70,6%) das agressões vem de chefias, seguido das originadas por colegas (48,3%), conforme afirmaram as respondentes. Ainda, 57,1% das agressões são cometidas por homens e 32,3% por ambos os gêneros. Conforme as entrevistadas, a desigualdade de gênero é fator determinante para que homens assediam mulheres e se tratando de hierarquia superior, os homens são os maiores agressores pois são eles que conseguem ocupar os cargos de alta chefia em maior escala. Quanto à habitualidade da agressão, 93,8% das vítimas afirmaram que o assédio moral vitimando mulheres no ambiente de trabalho é comum, sendo que 48,1% das respondentes tiveram sua saúde prejudicada e 31% alegaram ter que mudar de emprego em decorrência do assédio sofrido. Conforme relato das entrevistadas, o assédio contra as mulheres no ambiente de trabalho é comum, devido a uma construção histórica de que a mulher é frágil e submissa, e portanto mais propensa a sofrer assédio moral. Estas informações ajudam a solucionar o objetivo específico de conhecer as consequências enfrentadas pelas mulheres que já sofreram assédio moral no exercício de suas funções organizacionais.

Com base na alta habitualidade do assédio moral, fez-se necessário saber se as vítimas prestaram queixa a organização e quais foram os retornos obtidos desta denúncia. Deste modo, 14,9% das respondentes afirmaram ter prestado queixa a organização e apenas 4,3% recebeu retorno sobre a denúncia feita.

Em relação ao objetivo específico que tange análise de desigualdade de gênero no ambiente de trabalho como fator agravante do assédio moral contra mulheres, 70,8% das mulheres afirma ter mais dificuldades de ascensão profissional se comparadas aos homens. No que diz respeito as condições de trabalho, 54,3% das mulheres afirmaram não ter as mesmas condições que gênero masculino, quanto as condições de crescimento profissional, 49,7% afirmou não ter as mesmas condições que os homens e 75,5% acreditam que as

condições de educação para ambos os sexos são igualitárias, enquanto 24,5% afirma que as mulheres tem diferentes condições de educação. As dificuldades de ascensão profissional estiveram diretamente relacionadas à desigualdade de gênero, pois a estrutura patriarcal reafirmada durante anos criou um abismo entre homens e mulheres. Ainda, cerca de 10,6% (34 respondentes) pesquisadas são mães, sendo que destas 55,8% (19 respondentes) afirmaram terem sido prejudicadas na hora de assumir um cargo ou ser contratada por alguma empresa, pelo fato de serem mães.

No que tange a descrição, na percepção de especialistas respondentes, de práticas organizacionais para combater a desigualdade de gênero e o assédio moral, 91,9% das pesquisadas relatou não conhecer nenhuma prática de combate ou prevenção do assédio moral. Para 96,6% das respondentes, políticas de prevenção à desigualdade de gênero e o assédio moral são extremamente importantes. Em relação à percepção das entrevistadas, as mesmas relataram que este índice expressa a importância das práticas organizacionais como meio de prevenir as agressões e dar suporte às vítimas. Porém, muitas vezes implantar estas práticas é dificultoso, já que a maioria das agressões vem de superiores hierárquicos. Conforme relatado por elas, apesar da dificuldade de implantação, é preciso acreditar que o diálogo e o reconhecimento do assédio como problema organizacional, seja o princípio da solução para este fenômeno. Ainda, a cultura organizacional de não permissividade do assédio moral, permite que o agressor seja punido e que a vítima tenha a quem recorrer em caso de agressão, a fim de diminuir as ocorrências deste tipo de assédio.

Por fim, é nítido que as mulheres tem um longo caminho a percorrer em busca de igualdade no ambiente organizacional. As empresas necessitam pensar de forma estratégica, a fim de diminuir a violência moral contra as mulheres e dar condições igualitárias de carreira e ascensão profissional para ambos os gêneros. Observa-se que as mulheres ainda são fortemente vistas como seres frágeis e submissos, o que facilita a ocorrência das desigualdades organizacionais e dificulta que ocupem funções de altas responsabilidades. Neste sentido, existe a necessidade da criação de políticas organizacionais efetivas que fomentem um ambiente de não permissão do assédio e garanta que o assediador seja punido, garantindo que a vítima saiba como denunciar e tenha a quem recorrer. Deste modo, as mulheres serão encorajadas a efetuar as denúncias e a prática do assédio moral poderá diminuir, proporcionando além de um ambiente saudável de trabalho, uma cultura de valores morais nas organizações.

5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS

A partir da realização da presente pesquisa, sugere-se que novos estudos sobre a temática sejam realizados em regiões geográficas menores, a fim de conhecer a realidade de cada uma das regiões, possibilitando uma menor generalização de resultados, uma vez que a pesquisa foi aplicada a nível nacional. Também sugere-se a realização de uma pesquisa com os gestores das organizações, a fim de conhecer qual a visão deles sobre o assédio moral bem como quais meios são utilizados para que as práticas de assédio contra as mulheres no trabalho diminua, dada a importância da discussão deste tema no ambiente organizacional, frente aos resultados apresentados.

REFERÊNCIAS

AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G.S. **Pesquisa de Marketing**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. 2003. 16 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) -UNIFACS, Salvador, 2003. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article125>> Acesso em: 20 de nov. 2016.

ANDRADE, Áurea Lucia Silva; et al. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. **ERA- Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.1, n.2, p. 1-15, jul./dez. 2002. Semestral. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v1n2/v1n2a04.pdf>> Acesso em: 26 de jan. 2017.

APOLINÁRIO, F. **Metodologia da ciência**: Filosofia e Prática da pesquisa. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: risco não visível no ambiente de trabalho. 2016. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>> Acesso em: 21 de jun.2016.

BOTELHO, Silvana Prisco Corrêa. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.phpn_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452> Acesso em: 21 de jun. 2017..

BRASIL, Lei Maria da Penha. Conheça a lei que protege as mulheres da violência doméstica e familiar. **Secretaria de Políticas para as Mulheres Presidência da República** (Lei nº 11.340/2006). Brasília, DF.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.57, n.5, p.611-614, Dez. 2004. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5.pdf>> Acesso em 24 mar. 2017

CAMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONCALVES, Rosemary Cavalcante. Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. **Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n.8 p. 243-255, Dez. 2012. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 ago. 2016.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves et al. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE electronica**, São Paulo, v. 3, n. 2, Dez. 2004 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482004000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 26 de jan. 2017.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 17, p.117-133, Dez. 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 de ago. 2016.

CASTRO, Aldemar Araujo. Revisão Sistemática e Meta-análise. **Atallah NA, São Paulo, 1998**. Disponível em: <<http://www.epm.br/cochrane/bestevidence.htm>> Acesso em: 03 de out. 2016.

CAVAZOTTE, Flavia de Souza Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração USP**. São Paulo, v. 45, n.1, p. 70-83, mar. 2010. Quadrimestral. Disponível em: < www.rausp.usp.br/> Acesso em: 26 de jan. 2017.

COCHRANE. Centro Cochrane do Brasil. Disponível em: <http://www.centrocochranedobrasil.org.br/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=12>. Acesso em: 04 out. 2016.

CONTE, Isaura Isabel. Mulheres, auto-estima e feminismo. **Revista Espaço Acadêmico**, Rio Grande do Sul, p.1-4, out. 2008. Disponível em:<<https://www.espacoacademico.com.br/089/89conte.pdf>> Acesso em: 12 de nov. 2016.

CORREA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n.1 p. 22-32, Mar. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902007000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 de nov. 2016.

CRAMER, Luciana et al. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas –REGEPE**, [s.l], v. 1, n.1, p.53-71, jan./abr. 2012. Disponível em <<http://www.regepe.org.br/index.php/regepe/article/view/14>>. Acesso em: 01 de ago. 2016.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.2, p.8-19, 2001.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva**. Florianópolis: UFSC, 2011, p. 190-192. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a21v23n1.pdf>> . Acesso em: 25 ago. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
STEVENSON, W.J. **Estatística Aplicada à Administração**. São Paulo: Harbra, 2001.

GURGEL, telma. Feminismo e luta de classe: historia, movimento e desafios teorico-politicos do feminismo na contemporaneidade. **Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**, Rio Grande do Norte, v.2, n.3, 2010. Disponível em: <<http://www.mulheresprogressistas.org/AudioVideo/FEMINISMO%20E%20LUTA%20DE%20CLASSE.pdf>> Acesso em: 13 de jan. 2017.

HELOANI, Roberto. Violência invisível. **Rae Executivo**, São Paulo, v. 2, n. 3, p.57-61, ago. 2003.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no Trabalho. **Rae**, São Paulo, v. 3, n. 1, p.1-1, jan. 2004. Disponível em <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfmFuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSA TA&Volu; me=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 22 de jun. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>>. Acesso em: 30 de jan. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): **Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang--pt/index.htm>

LOPES, Fernanda Tarabalet al. **Além do assédio moral nas organizações: Formas de violência interpessoal sofridas por trabalhadores homossexuais masculinos**. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho, 2., 2009, Curitiba.

MACEDO; Fernanda Maria Felicio; Et al. Relações de Gênero e Subjetividade na Mineração: um estudo a partir da fenomenologia social. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n.2, art. 3, p. 217- 236, mar./abr. 2012. Bimestral. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482004000200006> Acesso em: 30 de jan. 2017.

MAIO et al. Mulheres na liderança: a evolução das mulheres no mercado de trabalho. **XVI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e XII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação** – Universidade do Vale do Paraíba, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2012/anais/arquivos/RE_0157_0031_01.pdf> Acesso em: 26 de jan. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo, Atlas, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINIGO FILHO, Antônio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM – REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE**. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Assédio moral nas organizações. In: **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**. São Paulo, 2014. cap. 2, p. 25-37.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing: metodologia/ planejamento**. 6. ed. – 4. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAIS, Carlos. **Escala de medida, estatística descritiva e inferência estatística**. Bragança: Escola Superior de Educação, 2005. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/7325>>. Acesso em: 03 dez. 2016.

NETO, Alexandre Rui. Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas. **Revista Virtual Partes**, Mato Grosso do Sul, v.3, n.1, 2008. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/assediomoral/assediomoralcontramulher.asp>> Acesso em: 20 de jun. 2017.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**, 2011. 281f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

OLIVEIRA, André Ribeiro de; GAIO, Luiz Eduardo; BONACIM, Carlos Alberto Grespan. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v.2, n-1, p.80-97 jan./abril.2009. Trimestral. Disponível em <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/1279/752>>. 26 de jan. 2017.

OLIVEIRA, Lais Paula Rodrigues; CASSAB, LatifAntonia. **Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, p.0-7, mai. 2014. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT10_La%C3%ADs%20Paula%20Rodrigues%20de%20Oliveira%20e%20Latif%20Cassab.pdf> Acesso em: 12 de nov. 2016.

PINTO, Celi Regina Jardim. Feminismo, historia e poder. **Revista Sociol. Polit**, Curitiba, v.18, n.36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista 2**, [s.l], p. 1-8 jan-jun/2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 31 de ago. 2016.

SAMPAIO, Rosana F.; MANCINI, M. C.. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p.83-89, jan. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbfis/v11n1/12>>. Acesso em: 04 out. 2016.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica**: A construção do conhecimento. São Paulo: Cortez, 2007.

SARTORI, Ari José; BRITTO, Néli Suzana. **Gênero na educação: espaço para diversidade**. 3. ed. Florianópolis: Genus/Nova Letra, 2011.

SEVERINO, Antônio Jopaquim, **Metodologia do trabalho científico**. 23. Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Sarah Cristina Andrade; BITTAR, Cléria Maria Lobo. O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Franca, v.17, n.1, p.301-322, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/1909>> Acesso em: 21 jun.2017.

SILVA, Luciane Lemos da; COELHO, Elza Berger Salema; CAPONI, Sandra Noemi Cucurullo de. Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 11, n. 21, p. 93-103, Abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832007000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 de nov. 2016.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p.195-202, 01 jul. 2012

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 238 p.

SPELL. Base de dados. 2016. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/>> . Acesso em: 04 de out. 2016.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa; SCANFONE, Leila. Assédio moral e assédio sexual nas organizações: duas faces do abuso de poder. **Convibra- Congresso Virtual**

Brasileiro de Administração, Betim- MG, p. 1-13, 2004. Disponível em: <<http://www.convibra.com.br/artigo.asp?ev=23&id=1855>> Acesso em: 20 de nov. 2016.

TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **A universidade como catalisadora da inovação tecnológica baseada em conhecimento**. 2012. 238 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Departamento de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2013/01/KellyCristina-BenettiTonaniTosta.pdf>> Acesso em: 04 out. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VILAS BOAS, Luiz Henrique de Barros; NETO, Alcides de Paula; CRAMER, Luciana. Relações de Gênero nas organizações: um estudo no setor de vendas de veículos. **Revista de Administração da USP**. São Paulo, v.38, n.3, p.219-229, set.2003. Quadrimestral. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/16732/relacoes-de-genero-nas-organizacoes--um-estudo-no-setor-de-vendas-de-veiculos>> Acesso em: 26 de jan. 2017.

ZANELLA, L.C.H. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEaD- UFSC, 2006.

ZANETTI, Robson. E-Book: Assédio Moral no Trabalho. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. **O assédio moral e o mundo do trabalho**. 2002. Disponível em: <[http://www.conhecer.org.br/download/seguranca e medicina no trabalho/Leitura anexa 1 ASSEDIO MORAL.pdf](http://www.conhecer.org.br/download/seguranca_e_medicina_no_trabalho/Leitura_anexa_1_ASSEDIO_MORAL.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2016.

APÊNDICE A- Instrumento de coleta de dados -Questionário**PARTE I- DADOS DE PERFIL DOS PARTICIPANTES**

01) Idade: _____

02) Estado Civil:

- ☐ Solteiro (a)
- ☐ Casado (a)/ reside com o (a) companheiro (a)
- ☐ Separado (a) /divorciado (a)
- ☐ União estável

03) Grau de instrução:

- ☐ Sem escolaridade
- ☐ Ensino fundamental (1º grau) incompleto
- ☐ Ensino fundamental (1º grau) completo
- ☐ Ensino médio (2º grau) incompleto
- ☐ Ensino médio (2º grau) completo
- ☐ Superior incompleto
- ☐ Superior completo
- ☐ Mestrado/ Doutorado
- ☐ Não sei informar

04) Atualmente trabalha em uma organização:

- ☐ Privada
- ☐ Pública
- ☐ Mista
- ☐ Não trabalho e nunca trabalhei formalmente
- ☐ Não trabalho mas já trabalhei formalmente

PARTE II- QUESTÕES RELACIONADAS AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

05) Defina em poucas palavras o que é assédio moral pra você:

06) Em algum momento de sua vida, você já teve que passar por alguma experiência negativa no trabalho pelo simples fato de ser mulher?

- ☐ Sim
- ☐ Não

07) Caso você tenha respondido "Sim" para a pergunta anterior, leve em consideração os comportamentos negativos no local de trabalho listados a seguir e atribua um número para indicar a frequência que este comportamento acontece/aconteceu com você. Em uma escala de 1 a 4, assinale 1 para "NUNCA" acontece/aconteceu, 2 para "AS VEZES" acontece/aconteceu, 3 para "QUASE SEMPRE" acontece/aconteceu e 4 "SEMPRE"

acontece/aconteceu. Caso você tenha respondido "Não" para a pergunta anterior, assinale a frequência "1 NUNCA acontece/aconteceu".

FREQUÊNCIA

	1	2	3	4
1) Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho				
2) Recebeu críticas em relação ao seu trabalho de forma injusta				
3) Atividades de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis				
4) Espalharam fofocas/boatos desagradáveis sobre você				
5) Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens)				
6) Gritaram com você de forma frequente				
7) Foi alvo de intimidações como: apontar o dedo para você, empurrar-lhe, invasão de seu espaço pessoal				
8) Seus erros foram constantemente lembrados como forma de coerção				
9) Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados				
10) Recebeu críticas constantes ao seu trabalho ou esforço				
11) Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto				
12) Houve supervisão excessiva de seu trabalho				
13) Foi pressionada a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, férias, adicional de salários, entre outros)				
14) Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva				
15) Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo dessas violências de forma real				
16) Foram feitos comentários ofensivos e insultos sobre suas atitudes e comportamentos no trabalho				
17) Foi alvo de agressividade (raiva) sem merecer				
18) Foi interrompida constantemente em reuniões ou em diálogos				
19) Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você				
20) A comunicação com você é unicamente por escrito				
21) Proibiram os seus colegas de trabalho de falar com você				
22) Foi ameaçada com ligações telefônicas, cartas, emails, etc				
23) Não levam em conta seus problemas de saúde ou recomendações de ordem médica				
24) Induziram você a erros				
25) Foi assediada ou agredido sexualmente (gestos ou propostas)				
26) Privaram-lhe do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, entre outros				
27) Não lhe transmitiram as informações úteis para realização de tarefas				

08) Você identifica algum tipo de comportamento negativo, além das 27 situações listadas anteriormente (questão 07), presentes no seu ambiente de trabalho?

() Não

() Sim. Quais comportamentos negativos? Comente:

09) Enfrentou/enfrenta mais dificuldades para obter ascensão profissional por ser mulher?

☐ Sim

☐ Não

10) Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho, que seus colegas do gênero masculino?

☐ Sim

☐ Não

11) Você acredita possuir as mesmas condições de educação que seus colegas do gênero masculino?

☐ Sim

☐ Não

12) Você acredita possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino?

☐ Sim

☐ Não

13) Você tem filhos?

☐ Sim

☐ Não

14) Se a resposta anterior for "sim", em algum momento de sua vida o fato de você ter filhos influenciou negativamente a sua carreira profissional, impedindo você de ocupar um cargo ou ser contratada por alguma empresa?

☐ Sim

☐ Não

15) Se atualmente você está trabalhando, há quanto está nesta mesma empresa?

16) Entende-se como Assédio Moral: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” (HELOANI, 2004)” Com base nesta definição, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

☐ Sim

☐ Não

(CASO A RESPOSTA SEJA NEGATIVA, O QUESTIONÁRIO SE ENCERRA)

17) Quem teve para com você esses comportamentos negativos?

☐ Colegas

☐ Chefias

☐ Subordinados

☐ Pessoas de fora da organização

18) Os comportamentos negativos foram, em sua maioria, proporcionados por:

- ☐ Homens
- ☐ Mulheres
- ☐ Ambos

19) Em sua opinião, a pratica do assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho é comum?

- ☐ Sim
- ☐ Não

20) Sua saúde já foi prejudicada alguma vez por conta do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

21) Houveram mudanças de emprego que estão relacionadas ao assédio moral sofrido em decorrência de ser mulher?

- ☐ Sim
- ☐ Não

22) Você já presenciou ou soube de algum caso de assédio moral exercido contra outras colegas?

- ☐ Sim
- ☐ Não

23) Quando você sofreu assédio moral, apresentou queixa em algum setor da organização?

- ☐ Sim
- ☐ Não

24) Se a resposta anterior for "sim", houve retorno por parte da organização em relação a sua queixa (se você respondeu "Não" para a pergunta anterior, assinale a alternativa "Não prestei queixa"?)

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não prestei queixa

25) Você conhece alguma política ou pratica de prevenção e combate ao Assédio Moral desenvolvida pela organização em que você atua/atuou?

- ☐ Não
- ☐ Sim. Quais? _____

26) Você julga importante que as empresas tenham políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e assédio moral no ambiente empresarial?

- ☐ Sim
- ☐ Não

27) Deixe aqui sugestões, opiniões ou comentários se assim desejar.

APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados - Roteiro de entrevista**ROTEIRO DE ENTREVISTA**

- 1 – Segundo a pesquisa que apliquei, cerca de 83% das mulheres já passaram por alguma experiência negativa no trabalho. Na sua opinião, quais seriam os motivos para que isso aconteça?
- 2 – Qual a sua visão sobre assédio moral? Esta prática é comum contra mulheres no ambiente de trabalho?
- 3 – Na sua opinião, o assédio moral contra mulheres no trabalho, é praticado mais frequentemente por quem? Homens, mulheres ou ambos?
- 4 – A desigualdade de gênero seria uma variável agravante, se tratando de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho?
- 5 – De que forma o assédio moral pode prejudicar a carreira e o desempenho profissional das mulheres?
- 6 – Como as empresas devem lidar com o assédio moral? Que atitudes as empresas poderiam tomar para que o assédio moral no trabalho diminua?

APÊNDICE C – Termo de consentimento Livre e Esclarecido**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Prezada,

Você está sendo convidada para participar da pesquisa "**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**: O contexto dos abusos psicológicos contra as mulheres no ambiente de trabalho". Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.

Este estudo tem por objetivo: Investigar como é impactada a carreira e o desempenho profissional das mulheres que sofrem ou já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho; sendo que para atingir este objetivo, foram elaborados os seguintes: a) Caracterizar a ocorrência de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho; b) Conhecer os desafios enfrentados pelas mulheres que já sofreram assédio moral no exercício de suas funções organizacionais; c) Analisar a desigualdade de gênero no ambiente organizacional como fator agravante do assédio moral contra mulheres; d) Descrever, na percepção de especialistas, práticas organizacionais para combater a desigualdade de gênero e o assédio moral.

Sua participação consistirá em responder às perguntas que serão realizadas a todos as entrevistadas. As informações fornecidas durante essa pesquisa serão analisadas de modo coletivo e é assegurado o sigilo sobre sua participação naquelas informações que assim entender necessário. Ainda, as atividades das entrevistas individuais serão gravadas no formato de áudio e vídeo, se assim você autorizar, para facilitar a análise das informações. Contudo somente o pesquisador e seu orientador terão acesso a íntegra das gravações.

Você está recebendo duas cópias deste termo onde constam e-mail e telefone do pesquisadora e da orientadora, com eles, você pode tirar dúvidas sobre sua participação, agora ou a qualquer momento.

Pesquisadora: Tainá Bruna Morandi

E-mail: tainamorandi@hotmail.com

Telefone: (49) 99967- 1756

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

E-mail: kellytosta@uffs.edu.br

Telefone: (49) 99918-8019

Declaro que entendi o propósito da pesquisa, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome

Assinatura

_____, / /
Local Data